

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**  
**CENTRO SÓCIO ECONÔMICO**  
**DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL**

**NOVA ETAPA DE VIDA: AS EXPECTATIVAS E PERSPECTIVAS DOS**  
**FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E**  
**TELÉGRAFOS EM FASE DE PRÉ-APOSENTADORIA**

**FERNANDA SOPRANA COELHO**

**FLORIANÓPOLIS, 2004.**

**FERNANDA SOPRANA COELHO**

**NOVA ETAPA DE VIDA: AS EXPECTATIVAS E PERSPECTIVAS DOS  
FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E  
TELÉGRAFOS EM FASE DE PRÉ-APOSENTADORIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso  
de Serviço Social da Universidade Federal de Santa  
Catarina como requisito parcial para a obtenção do  
título de Bacharel em Serviço Social

Orientadora: Professora Dr<sup>o</sup>: Ana Maria Baima Cartaxo.

  
Teresa Kleba Lisboa  
Chefe do Depto. de Serviço Social  
CSE/UFSC

DEPTO. SERVIÇO SOCIAL  
DEFENDIDO E APROVADO

EM: 02/12/04

Florianópolis, 2004

**FERNANDA SOPRANA COELHO**

**NOVA ETAPA DE VIDA: AS EXPECTATIVAS E PERSPECTIVAS DOS  
FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS EM  
FASE DE PRÉ-APOSENTADORIA**

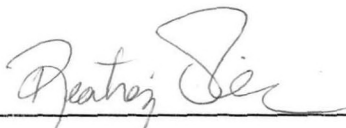
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

**A Comissão Examinadora é integrada pelos membros:**



---

Professora Drª Ana Maria Baima Cartaxo  
Professora Orientadora



---

Professora Drª Beatriz Augusto Paiva  
1º Membro da Banca



---

Mariângela Kretzer Martins  
Chefe da Seção de Integração, Serviço Social e Benefícios - ECT  
2º Membro da Banca

Florianópolis, dezembro de 2004.

## LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro I – População idosa dos países.....	40
Quadro II - Distribuição da população brasileira por grupos de idade e sexo.....	41
Quadro III - Número absoluto de idosos alfabetizados por grupos de idades.....	43
Tabela I: Classificação dos funcionários segundo o sexo.....	64
Tabela II: Classificação dos funcionários de acordo com o estado civil.....	64
Tabela III: Classificação dos funcionários segundo a faixa-etária.....	65
Tabela IV: Tempo de serviço dos funcionários na ECT.....	65
Tabela V: Classificação quanto a Renda Individual dos funcionários.....	66
Tabela VI: Classificação quanto a Renda Familiar dos funcionários.....	67
Tabela VII: Participação em Associações ou Sindicatos.....	68
Tabela VIII: Conhecimentos da Aposentadoria Previdenciária.....	69
Tabela IX: Reflexão das pessoas quanto a Aposentadoria.....	69
Quadro IV: Expectativas a respeito da vida de aposentado.....	70
Tabela X: A conscientização quanto aos Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA.....	72
Tabela XI: A preparação para a aposentadoria dos funcionários.....	73
Quadro V: A preparação para a aposentadoria no campo financeiro.....	73
Quadro VI: A preparação para a aposentadoria no campo da saúde.....	74
Tabela XII: Classificação quanto aos projetos de vida dos funcionários.....	75
Quadro VII: Opinião dos funcionários a respeito da velhice.....	75
Tabela XIII: O receio das pessoas ao envelhecimento.....	76.



## LISTA DE SIGLAS

CAP's – Caixas de Aposentadoria e Pensões  
CEME – Central de Medicamentos  
COEP – Comitê de Entidades no Combate à Fome pela Vida  
CIP – Conselho Internacional de Preços  
CIPA – Comissão Interna de Prevenção a Acidentes  
DATAPREV – Empresa de Processamento de Dados da Previdência  
DR – Diretoria Regional  
ECT – Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos  
FGTS – Fundo de Garantia por tempo de Serviço  
FHC – Fernando Henrique Cardoso  
FUNABEM – Fundação Nacional de Bem Estar do Menor  
FUNRURAL – Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural  
GEOPE – Gerência de Operações  
GEVEN – Gerência de Vendas  
GEREC – Gerência de Recursos Humanos  
GECOF – Gerência de Controle Financeiro  
GERAD – Gerência de Administração  
GETEC – Gerência Técnica  
IAP's – Institutos de Aposentadoria e Pensões  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia Estatística  
INAMPS – Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social  
INPS – Instituto Nacional de Previdência Social  
INSS – Instituto Nacional de Seguro Social  
ISSB – Instituto de Serviços Sociais do Brasil  
LBA – Fundação Legião Brasileira de Assistência  
LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social  
LOPS – Lei Orgânica da Previdência Social  
MAS – Ministério da Assistência Social  
MANPES – Módulo de Pessoal  
MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social

MPS – Ministério da Previdência Social

OMS – Organização Mundial de Saúde

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

PNI – Política Nacional do Idoso

PPA – Programa de Preparação para a Aposentadoria

SISB – Seção de Integração Serviço Social e Benefícios

Dedico este trabalho aos meus pais Eclair e Angela e em especial a minha querida vó Nica (*in memoriam*), pelo carinho, apoio, incentivo e constantes orações.

Vó partiste tão cedo, mais deixaste exemplos e lembranças que ficarão para sempre em nossa memória. Tenho certeza de que onde estiveres, estarás celebrando comigo esta conquista tão sonhada.

A vocês meus queridos minha eterna gratidão!

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, acima de tudo, a Deus por ter me dado o dom da vida, por iluminar o meu caminho me dando força e persistência diante das dificuldades e dos obstáculos enfrentados.

Aos meus queridos pais, Eclair e Angela, grandes incentivadores que me guiaram sempre no caminho certo, com muito amor, carinho e respeito. Apoiando-me e acima de tudo acreditando na minha capacidade.

Aos meus irmãos, Maurício e Eduardo, que sempre me incentivaram a continuar na busca de meus sonhos.

A toda a minha família, mas em especial a tia Geralda, ao tio Paulo e a Virgínia. Esses, em todos os momentos de minha vida de universitária estiveram presentes, me ajudando no que fosse necessário. Nos momentos em que eu precisava de um “colinho de mãe” a tia Geralda sempre esteve à disposição.

As minhas amigas de classe, em especial a Vanessa, a Michelli, a Fernanda Ferreira, a Marcela, a Vera, a Edenise e a Júlia, que dividiram comigo as alegrias, as angústias e os medos, sempre me incentivando e fazendo dos meus dias de estudante mais alegres e mais descontraídos.

As minhas amigas de apartamento Jô, Gi e a Betha, que sempre me estenderam a mão nos momentos em que eu mais precisei. Foi maravilhoso conviver com vocês, obrigada por tudo.

A todos os meus amigos em especial a Carla, a Manô, a Angélica, a Luana, a Savi, a Silvia, a Tanise, o Lucas e o Ancelmo. Que mesmo estando longe não cansaram de me escutar, me incentivar sempre com palavras de apoio e amizade.

Aos amigos da SISB/GEREC/ECT que sempre com muito profissionalismo e bom humor alegraram os meus dias no período de estágio. Em especial agradeço a Patrícia, a Nicole e a

Mariângela. Essa por sempre me incentivar e por ter aceitado participar da minha banca, além de ter me mostrado a grande mulher que é, amável, responsável e super dedicada.

A Assistente Social Vera, pela experiência transmitida e por ter acreditado e apostado na minha capacidade.

A Assistente Social Cris, minha querida supervisora de estágio, que sempre me ouviu, me incentivou e acima de tudo me ensinou a amar ainda mais a profissão. Esteve sempre disposta a me atender, mostrando a super profissional, dedicada, atenciosa e companheira. Muito mais que uma supervisora, uma grande amiga.

A professora Beatriz por ter aceitado fazer parte da minha banca.

A minha orientadora, professora Ana Maria, que com toda sua experiência, paciência e dedicação contribuiu muito na construção deste trabalho.

Nesse sentido, agradeço a todos que de alguma forma compartilharam durante todos esses anos as dificuldades e os sucessos, minha eterna gratidão.

Carinhosamente, obrigada!!!!

“Transformar o medo em respeito, o respeito em confiança.  
Descobrir como é bom chegar quando se tem paciência. E para  
chegar onde quer que seja, não é preciso dominar a força, mas a  
razão. É preciso, antes de mais nada, querer...”

Amyr Klink

## RESUMO

COELHO, Fernanda Soprana. **Nova Etapa de Vida: as expectativas e perspectivas dos funcionários da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos em fase de pré-aposentadoria.** 2004. Monografia (Graduação em Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

O presente trabalho procura tecer reflexões sobre o processo de pré-aposentadoria e as questões relativas a este junto aos funcionários da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos com mais de 20 anos de trabalho ou com mais de 50 anos de idade nas unidades de Florianópolis, Blumenau e Joinville, referente ao Projeto Nova Etapa de Vida desenvolvido pelo Serviço Social da ECT, com o objetivo de identificar as expectativas, as perspectivas e os projetos de vida destes com a chegada da aposentadoria, onde, no primeiro momento, analisamos as políticas públicas de atenção ao Idoso, enfocando as questões da aposentadoria nos diferentes períodos históricos da Política Previdenciária Brasileira, contextualizando-os até os dias atuais. Enfatizamos também, a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso. Logo após, destacamos o envelhecimento populacional, tanto na esfera internacional como no Brasil, seguindo com a questão da velhice como identidade estigmatizada e destacando também a aposentadoria e a importância de sua preparação. No último capítulo, destacamos a instituição onde foi vivenciado o estágio, e o Serviço Social nela instituído. Finalizamos com uma análise da atuação do Serviço Social no projeto Nova Etapa de Vida e apresentamos o resultado da pesquisa realizada junto aos funcionários acima identificados.

**Palavras-chaves:** Aposentadoria, Velhice, Serviço Social.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>I- AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE ATENÇÃO AO IDOSO.....</b>	<b>17</b>
1. A trajetória da Aposentadoria na Política Previdenciária.....	17
1.1 Previdência Social: um direito conquistado.....	17
1.2 A Aposentadoria no período da República Velha.....	18
1.2.1 Os direitos sociais e trabalhistas no governo Vargas e no contexto da Aposentadoria.....	20
1.2.2 A questão da Aposentadoria no período da Ditadura Militar.....	24
1.2.3 A Aposentadoria na Nova República: os avanços da Constituição de 1988.....	27
1.2.4 As modificações da Aposentadoria nas Reformas Previdenciárias nas décadas de 1990 e 2000.....	29
2. A Política Nacional do Idoso.....	34
<b>II-O ENVELHECIMENTO E A PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA.....</b>	<b>39</b>
2. Envelhecimento Populacional: uma conquista celebrada.....	39
2.1 Velhice: a identidade estigmatizada.....	44
2.2 A chegada da Aposentadoria e a importância de sua preparação.....	49
<b>III- CAMPO DE ESTÁGIO: A EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT.....</b>	<b>54</b>
3.1 Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos: da transformação institucional de 1917 à atual estrutura administrativa.....	54
3.2 O Serviço Social na ECT.....	57
3.3 A atuação do Serviço Social junto ao Projeto “Nova Etapa de Vida”.....	62
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>79</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>81</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>83</b>



## INTRODUÇÃO

Uma das questões que atualmente vem desafiando os profissionais responsáveis pelas políticas de recursos humanos é como tratar a realidade da aposentadoria.

A qualidade de vida na aposentadoria envolve implicações psicossociais. Falamos não apenas de tranquilidade financeira e da preservação da saúde física e mental do indivíduo, mas das atividades sociais laborativas, de lazer, além dos relacionamentos afetivos e familiares.

Deve-se pensar no desenvolvimento multidimensional do ser humano e fazer com que os programas tenham essa direção. Isso significa ter um modelo de preparação que envolva a empresa, a sociedade e, em especial, o indivíduo, que tem a responsabilidade maior sobre o planejamento futuro de sua vida.

São muitas as pessoas que se questionam como será a sua vida na aposentadoria. Mas essa preocupação geralmente não as tem mobilizado no preparo para a aposentadoria e seu enfrentamento. Enfrentá-la significa não apenas ter dinheiro suficiente para o padrão atual de vida, mas saber como administrar as horas do dia, fazendo com que estas se tornem agradáveis, produtivas e que possam substituir efetivamente as horas em que estavam trabalhando. E, assim, fazer da aposentadoria algo benéfico para o corpo, mente e espírito.

Entre os projetos realizados na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, empresa onde foi realizado o estágio supervisionado, o Projeto Nova Etapa de Vida reativado em maio de 2003, visa a desenvolver ações educativas enfatizando as questões da aposentadoria, evolução pessoal e pós-carreira. O projeto se destacou pelo grande número de pessoas em fase de pré-aposentadoria dentro da empresa. O mesmo projeto está incluído no programa de trabalho do Serviço Social da ECT, e é de fundamental importância para a

empresa, visto que a mesma prima pela qualidade de vida de seus funcionários tanto no trabalho quanto na família.

A motivação pela escolha do tema Aposentadoria emergiu da experiência adquirida no estágio realizado na ECT, cujo objetivo geral é conhecer as expectativas, as perspectivas e os projetos de vida dos funcionários da ECT com mais de 20 anos de trabalho ou com mais de 50 anos de idade, no sentido de subsidiar a ação do Assistente Social nesse âmbito.

Diante disso, e considerando que o nosso estágio está inserido principalmente no Projeto Nova Etapa de Vida, sentimos a necessidade de pesquisar junto aos funcionários que estão nessa fase e que são em grande número.

Todo trabalho científico é baseado numa metodologia científica, tendo por finalidade uma análise mais aprofundada. O nosso trabalho foi baseado em uma pesquisa de campo, quanti-qualitativa.

A pesquisa quantitativa de acordo com Richardson (1985, p.29):

(...) caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto das modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc.

Já a pesquisa qualitativa, segundo Richardson (1985, p.38), “(...) se difere da quantitativa à medida que não emprega um instrumental estatístico como base do processo de análise de um problema”.

Os instrumentos de coleta de dados utilizados nesse estudo foram: pesquisa bibliográfica e documental, técnicas de observação direta, reuniões de sensibilização e entrevistas semi-estruturadas sob forma de formulários (apêndice). Esta, como afirma Neto (2000, p.58), “(...) é articulada através de outros dois tipos de entrevistas, a estruturada e a não estruturada”. Porém, a entrevista semi-estruturada além de conter questões fechadas e

diretas inclui um número pequeno de perguntas abertas, nas quais o entrevistador utiliza uma “certa liberdade”.

A pesquisa bibliográfica que, segundo Gil (1999, p.65), “é desenvolvida a partir de um material previamente elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”; iniciou-se com a leitura de livros e textos referentes à temática da aposentadoria e do envelhecimento.

A pesquisa documental foi realizada com base nos artigos disponíveis na instituição, na revisão de documentos específicos da área da previdência social - aposentadoria especificamente - e envelhecimento, além das leituras dos relatórios produzidos por outros profissionais. Esta, segundo Gil (1999, p. 66), é semelhante à pesquisa bibliográfica.

A única diferença entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza em especial das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser elaborados de acordo com os objetivos da pesquisa.

Com relação à observação participante, essa ocorreu em nosso cotidiano no período de estágio. E, segundo Neto (2000, p.59): “(...) a observação participante se realiza através do contato direto do pesquisador com o fenômeno observado para obter informações sobre a realidade dos atores sociais em seus próprios contextos”.

As entrevistas foram aplicadas por meio de alguns procedimentos. Em primeiro lugar, levantamos o número de funcionários com mais de 20 anos de trabalho ou com mais de 50 anos de idade, nas unidades de Florianópolis, Blumenau e Joinville; na sequência, realizamos encontros com grupos de sensibilização nessas unidades quando aplicamos as entrevistas semi-estruturadas sob forma de formulários onde buscamos identificar o grau de

conhecimento das pessoas quanto aos direitos previdenciários e as suas expectativas, perspectivas e projetos de vida.

As realizações dos encontros de sensibilização aconteceram no mês de outubro de 2004 nas cidades mencionadas acima. Tiveram como objetivo proporcionar aos funcionários que irão se aposentar um espaço de reflexão, debate, informação e aprendizagem das questões centrais que envolvem a aposentadoria e de outros temas sugeridos pelos participantes, para que possam assumir e desempenhar este novo papel social, e outros tantos, com liberdade, espontaneidade, criatividade e responsabilidade.

O universo de uma pesquisa é entendido como um conjunto de elementos que possuem certas características. Já a amostra, segundo Gil (1999, p. 100) “é entendida como um subconjunto do universo ou da população, por meio do qual estabelecem as características desse universo ou população”.

O nosso universo de pesquisa foi os funcionários com mais de 20 anos de trabalho ou com mais de 50 anos de idade, perfazendo um total de 352 funcionários. A amostra incidiu em 10% de cada uma dessas unidades, ou seja, 35 funcionários. Desses, 28 em Florianópolis, 04 em Blumenau e 03 em Joinville. A técnica da amostra foi a estratificada, que de acordo com Marconi (1982, p.43):

Os estratos são formados pelo pesquisador, segundo as necessidades de seu estudo. As bases para a sua constituição são geralmente atributos dos indivíduos como idade, sexo, etnia, nacionalidade, profissão, renda, e não variáveis mais interessantes como constituição psicológica ou história social da pessoa, já que essas não se acham disponíveis.

Com base em todos esses estudos, desenvolvemos nosso Trabalho de Conclusão de Curso que tem como título: “Nova Etapa de Vida: as expectativas e perspectivas dos funcionários da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos em fase de pré-aposentadoria”.

fruto de nossa experiência de estagio desenvolvido na Seção de Integração, Serviço Social e Benefício da ECT.

O trabalho encontra-se dividido em três capítulos.

No primeiro capítulo, abordaremos as Políticas Sociais de atenção ao Idoso, destacando as questões da aposentadoria na Política Previdenciária no Brasil, incluindo as reformas realizadas por meio das Emendas Constitucionais nº 20/98 e nº 40/03, e ainda enfatizaremos a Política Nacional do Idoso juntamente com o Estatuto do Idoso.

No segundo capítulo, abordaremos o tema Envelhecimento e a Preparação para a Aposentadoria, no qual destacaremos o envelhecimento populacional tanto em caráter mundial como no Brasil. Na sequência, conceituaremos a velhice como identidade estigmatizada e, para finalizar, destacaremos a aposentadoria e a importância de sua preparação.

No último capítulo, faremos uma breve contextualização da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, destacando as atividades desenvolvidas pelo Serviço Social e também a inserção deste na preparação para a aposentadoria e no projeto “Nova Etapa de Vida”. Em seguida, apresentaremos o resultado da pesquisa realizada junto aos funcionários em fase de pré-aposentadoria na ECT.

No final apresentaremos as Considerações Finais em que resgataremos algumas reflexões apresentadas no decorrer deste trabalho, bem como sugestões tanto para o Serviço Social da ECT como para o currículo do Curso da Universidade Federal de Santa Catarina.

## **I. POLÍTICAS SOCIAIS DE PROTEÇÃO AO IDOSO**

### **1. A trajetória da Aposentadoria na Política Previdenciária**

#### **1.1 Previdência Social: Um direito conquistado**

A Previdência Social instituiu-se como seguro social, uma vez que é contributiva e tem como objetivo a proteção social ao trabalhador em situação de risco social.

A Previdência Social vem ao longo dos anos sofrendo algumas modificações significativas. Serve para substituir a renda do segurado-contribuinte, quando da perda de sua capacidade de trabalho, quando é atingido por um dos chamados riscos sociais como: doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário. Além destes benefícios há também o salário maternidade e a reclusão. Assim como os serviços por ela prestados: Serviço Social; Perícia Médica e Reabilitação profissional.

A Previdência Social está inserida na Constituição Federal de 1988, juntamente com a Saúde e Assistência Social, compondo a Seguridade Social, que é a política pública de proteção integrada da cidadania. Ela nasce e se desenvolve no mundo como resposta a um estado de necessidade social caracterizado pelas desigualdades e injustiças vindas, principalmente, da expansão do capitalismo industrial dos séculos XVIII e XIX, das Primeira e Segunda Guerra Mundial e da crise do capitalismo em 1929.

Segundo Silva (1997, p. 27):

A Previdência Social surge como resposta para minimizar os danos decorrentes dessa realidade desigual e injusta. Aos poucos, torna-se uma política social de suma importância para os trabalhadores. Como tal, é um mecanismo de renda e compensação diante do estado de empobrecimento e desamparo ao qual o capitalismo submete a maioria dos seres humanos.

As leis que regulamentam os dispositivos constitucionais de 1988 são as leis número 8.212/91 e 8.213/91, as quais foram modificadas pela Emenda Constitucional nº 20 de 15/12/1998; conforme analisaremos posteriormente.

A seguir, destacaremos as questões da aposentadoria no período da República Velha.

## **1.2 A Aposentadoria no período da República Velha**

No Brasil, a organização da previdência aconteceu de forma mais lenta, sendo que as primeiras iniciativas aconteceram ao final do século passado.

Segundo Silva (1997, p.31):

No período da República Velha (1889 a 1930), caracterizado por seu modelo econômico agro-exportador baseado na monocultura do café e na dependência do capital internacional, a questão social no âmbito do Estado era considerada “caso de polícia”, e desenvolveu-se de forma dispersa e pontual, sem a existência de um sistema nacional de intervenção política definido e estruturado. A proteção social era conquistada pelas categorias profissionais mais organizadas politicamente e importantes do ponto de vista econômico.

Assim, em 1888, foram criadas as Caixas de Socorro especialmente para os empregados da Estrada de Ferro do Estado; a qual funcionava mediante concessão de pequena ajuda a esses trabalhadores em caso de doença e morte. Em 1889, os funcionários da Imprensa Nacional criaram um Fundo de Pensão. Nesse mesmo período, os trabalhadores em abastecimento de água da capital federal conquistaram o direito de férias de 15 dias, estendido posteriormente aos ferroviários. No ano de 1903, o poder público concedeu direito de organização e formação de sindicatos livres e autônomos, sem vínculos com o Estado, aos trabalhadores da agricultura e indústria rural e, em 1907 o mesmo direito foi concedido às demais categorias profissionais.



Silva (1997, p.32) ressalta que:

O primeiro passo concreto rumo à legislação previdenciária foi criado em 1904 por Medeiros de Albuquerque, jurista que apresentou Projeto de Lei ao Congresso Nacional dispondo sobre “os acidentes ocorridos a operários no exercício de suas profissões e respectivas indenizações”. Essa iniciativa, a primeira para instituir o seguro acidente, foi barrada devido à resistência de patrões e parlamentares, que em sua maioria eram ligados às oligarquias cafeeiras (setor que deteve a hegemonia política do país de 1894, quando foi eleito presidente Prudente de Moraes, até 1930 quando Getúlio Vargas assume o comando do governo).

Através das organizações de sindicatos livres e independentes, a luta por uma legislação trabalhista e previdenciária, desencadeou-se em momentos distintos, marcados pelas greves de 1905, 1917 e 1919.

Os movimentos grevistas de 1917 e 1919, em suas reivindicações, lutavam pela formulação de uma legislação social trabalhista. Em suas lutas, os grevistas buscavam formas de garantir maior proteção ao trabalhador frente aos constantes acidentes e riscos. A greve de 1919 almejava, entre seus objetivos, o cumprimento do Tratado de Versalhes (realizado na França) que como destaca Silva (1997, p. 33), “(...) previa a criação de uma legislação social trabalhista em todos os países que entraram na guerra em busca de negociações de paz, inclusive o Brasil”.

Uma grande conquista no ano de 1919 foi à regulamentação do acidente de trabalho, através do Decreto-Lei nº 3.724. Essa Lei atribuía ao empregador a total responsabilidade pelos acidentes ocorridos no trabalho, responsabilizando as empresas (seguradoras) a cobertura dos gastos. No início, o sistema funcionava como uma espécie de indenização, e só no ano de 1967 é que passou a assumir um caráter de seguro, quando foi instituída a Previdência Social através da Lei nº 5.316 (de 14/09).

Nesse contexto da Velha República, a aposentadoria adquire relevo em 1923, através do Decreto-Lei nº 4.682 (de 24/01), de autoria do deputado Eloy Chaves, que criou



as Caixas de Aposentadorias e Pensões - CAP's, organizadas por empresas. A primeira foi para os empregados em empresas ferroviárias, que serviu como marco inicial do sistema de proteção social no Brasil. Posteriormente, em 1926, o regime de Eloy Chaves estende-se aos portuários, marítimos, telegrafistas e outras categorias profissionais. A criação das CAP's ocorreu na esfera privada mediante um pacto entre capital e trabalho. O regime de Caixas de Aposentadorias e Pensões estendeu-se às categorias de forma mais organizada, sendo que, em 1928, os trabalhadores dos serviços telegráficos foram beneficiados. Segundo Cartaxo (1992, p.60), em 1927 já existiam 138 CAP's no Brasil.

Este período registra o início da industrialização no país, momento em que a produção da vida social é marcada pelo predomínio do trabalho assalariado. Para Silva (1997, p.35),

(...) esse novo cenário criou um trabalhador mais desprotegido e cada vez mais exposto aos riscos de acidentes, tornando-o cada vez mais crítico e mais consciente dos seus direitos, o que tornou a questão da proteção social emergente no debate nacional.

Na sequência, destacaremos a trajetória da aposentadoria juntamente com os direitos sociais e trabalhistas consolidados no Governo Vargas.

### **1.2.1 Os Direitos Sociais e Trabalhistas no Governo Vargas e no contexto da Aposentadoria**

Em 1930, por meio de uma revolução, um novo período surge, e com ele o regime oligárquico agrário é rompido; Getúlio Vargas é levado ao poder. Assim, inicia-se a chamada Era Vargas, cujo primeiro momento foi de 1930 a 1945. Posteriormente, ele voltou a Presidência da República, através de eleições diretas, no período de 1950 até 1954, ano em que se suicidou.

Segundo Cartaxo (1992, p.60), com Vargas:

A questão social foi tratada através de regulamentos administrativos e jurídicos, e deixou de ser um “caso de polícia” para ser conhecida legitimamente. Houve uma crescente intervenção dos poderes públicos nas questões trabalhistas visando à desmobilização/despolitização da classe operária.

A política realizada por Getúlio Vargas era extremamente populista e centralizadora, pois, como coloca Silva (1997, p. 36), “era atribuído muito poder ao Estado, que tentava cooptar os trabalhadores e impor a estes uma cidadania regulada”. Os direitos relativos a trabalho, salários e benefícios sociais, eram destinados apenas àqueles cuja ocupação era reconhecida e legitimada pelo Estado. Os direitos eram tidos como concessões do Estado.

Segundo Silva (1997, p.36):

Os direitos como férias e carteira assinada, num primeiro momento, foram destinados apenas àqueles trabalhadores ligados aos sindicatos oficiais, criados por Vargas. A intenção era enfraquecer o sindicato independente e o movimento combatido dos trabalhadores, estabelecendo o exercício da cidadania “concedida” ou “regulada”. Entretanto, os setores combativos reagiram a essas investidas. E foi graças a essa reação que muitos direitos foram conquistados, sobretudo na Constituição de 1934, que contou com a participação de um número de representantes do sindicato independente.

A primeira fase da Era Vargas foi registrada pela intensa produção legislativa, com várias inovações no campo das relações de trabalho e das políticas sociais, em especial na Previdência Social.

Em 1931, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, cuja finalidade era orientar e coordenar a previdência e o trabalho. Mais tarde, em 1933, foram criados os Institutos de Aposentadorias e Pensões - IAP's, os quais eram organizados e

supervisionados por categorias profissionais, diferente das CAP's que eram organizadas por empresas.

A função dos IAP's era, em primeiro lugar, conceder benefícios (aposentadorias e pensões) e em segundo prestar assistência médica.

Em 1931, foi criado um dos programas dos IAP's, que era de caráter habitacional. Eram realizados a venda da casa própria aos segurados ou empréstimos para a construção de casas. Este programa era voluntário e não dependia do número de contribuições.

A estrutura do sistema previdenciário permaneceu sem muitas transformações significativas até 1966 e desenvolveu-se entre 1930 a 1938.

Segundo Silva (1997, p.38):

Em 1937, com o crescimento da pressão dos trabalhadores sobre o governo, Getúlio Vargas, alegando que os comunistas iriam tomar o poder, dá um novo golpe e instala o chamado "Estado Novo", que vigorou até 1945. O Estado Novo se traduziu na eliminação do que existia de democracia representativa no País. Os sindicatos únicos foram restabelecidos, as greves proibidas, os partidos políticos abolidos, o Congresso Nacional fechado e toda e qualquer oposição ao governo reprimida.

No ano de 1938, foram instalados três Institutos de Aposentadorias e Pensões: o dos Industriários, dos Empregados em Transporte de Cargas e Estivas e o dos Servidores do Estado.

De acordo com Silva (1997, p.38):

A primeira crise da Previdência Social registra-se nessa fase, pois, por um lado, a expansão da indústria e o aumento do trabalho assalariado fez crescer o número de segurados, de forma que em 1948 haviam 30 CAP's, 6 Institutos e cerca de 3 milhões de segurados.

Em 1945, Vargas tenta unificar as CAP's e os IAP's. O objetivo era unificar os IAP's no Instituto de Serviços Sociais do Brasil - ISSB, visando a promover serviços de

previdência, como assistência médico-hospitalar e condições de melhoria nas áreas de alimentação, educação e vestuário. As aposentadorias seriam vinculadas ao salário mínimo e variariam de 35% a 70% deste, conforme a necessidade da família e a arrecadação geral.

No período pós-Getúlio, houve uma sucessão de poder e Juscelino Kubitcheck governa o país. No ano de 1950, foi implantado por Juscelino o plano Salte (Saúde, Alimentação, Transporte e Energia). Através deste plano foram realizadas campanhas contra algumas doenças endêmicas como: malária, peste, lepra, tuberculose, câncer, febre amarela, entre outras. Intensificou-se a assistência alimentar, a educação sanitária, a assistência hospitalar e médica à infância.

No final do Governo de Juscelino foi aprovada a Lei Orgânica de Previdência Social – LOPS (nº 3.807 de 26/08/1960) que, segundo Cartaxo (1992, p.62):

Em 1960 cria-se uma nova tentativa de racionalização da previdência. A Lei Orgânica de Previdência Social (LOPS) que tinha como objetivo uniformizar as contribuições e prestações dos diferentes institutos e conceder igual importância aos benefícios e serviços. Continuaram excluídos do sistema previdenciário: trabalhadores domésticos, rurais e autônomos sem representatividade na política nacional. A LOPS estabeleceu um conjunto uniforme de normas, mas o sistema dos IAP's permaneceu o mesmo.

No ano de 1963, no Governo de João Goulart, o movimento dos trabalhadores avançou em novas conquistas no campo da proteção social. Foi criado, nesse período, o Estatuto do Trabalhador Rural e, no seu âmbito, o Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural - FUNRURAL, que era direcionado à assistência médica e social. Segundo Silva (1997, p.42), “(...) essa fase de conquistas e avanços das lutas populares e sindicais sofre uma brusca interrupção com o golpe militar, em 1964”.

A seguir, destacaremos o período militar e suas conseqüências nas questões da aposentadoria.

### 1.2.2 A questão da Aposentadoria no período da ditadura militar

O golpe militar decorreu do descontentamento de setores civis e militares com as medidas adotadas por João Goulart, cada vez mais afinadas com os setores organizados da sociedade.

Durante esse período, a intervenção do Estado era inteiramente voltada para garantir uma maior concentração de capital.

Segundo Cartaxo (1992, p.63):

Os governos militares implantados a partir de 1964 tinham como objetivo “recuperar a vida nacional e estabelecer a paz”. Os trabalhadores teriam seus direitos respeitados através de uma legislação social justa que promovesse salários condizentes, dinamização sindical, participação nos lucros das empresas através da produtividade. Isso compensaria as medidas antiinflacionárias que deveriam, sem exceção, atingir a todas as classes sociais, uma vez que o salário era considerado a causa da inflação.

Em seu texto, Cartaxo (1992, p. 64) exemplifica algumas medidas tomadas na área da política social previdenciária, como a criação do Instituto Nacional de Previdência Social – INPS<sup>1</sup>, Decreto-Lei nº72 de 21/11/1966, com funcionamento a partir de 10/01/1967. Com o INPS, os IAP's foram unificados e a aposentadoria passou a ser concedida pelo mesmo.

Inicia-se em março de 1967, a segunda gestão governamental militar com Arthur da Costa e Silva, que ficou no poder até agosto de 1969, quando, por motivo de doença, foi substituído por uma junta militar. Nesse período, o capital local diminuiu em relação às empresas estatais e multinacionais, havendo uma diminuição no número de indústrias

---

<sup>1</sup> Nota: A partir de 15/03/90 foi criado o Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, pelo decreto 90.350, em 27/06/1990, com base na Lei 6.020, de 12/04/1990, substituindo o INPS.

privadas brasileiras. Segundo Cartaxo (1992, p. 67), no período de 1967 a 1973, o Produto Interno Bruto cresceu a uma taxa de até 11,23%.

Em dezembro de 1968, foi estabelecido o Ato Institucional nº5, que propiciou total contenção às manifestações de liberdades individuais, partidárias e de grupo, e houve fechamento do Congresso Nacional, das Assembléias Legislativas e Câmaras Municipais.

Em 1969, o país é governado por Emilio Garrastazu Médici. Este governo buscava controlar as contradições sociais, fortalecendo o Executivo através de um maior centralismo autoritário que continuasse a favorecer a política econômica, quer nacional, quer através do investidor estrangeiro, orientado por uma filosofia de “desenvolvimento – liberdade – segurança”.

Segundo Silva (1997, p.47), “a década de 1970, foi um período nítido de capitalização da medicina do país”. Em 1975, a Lei nº 6.229 institucionalizou o modelo médico-assistencial privatista predominante no período, definindo as competências das instituições públicas e privadas, e separando as ações de saúde pública consideradas não-rentáveis para o setor estatal, e as ações de atenção médica consideradas rentáveis para o setor privado.

Nesse período, os preços conseguiram ser controlados através da criação do Conselho Internacional de Preços – CIP. O *déficit* governamental foi contido, o crédito bancário controlado, a inflação foi reduzida pela metade, e as exportações consideradas necessárias ao desenvolvimento econômico, aumentaram.

Em 1974, através do Ministério da Previdência Social, a assistência médica foi estabelecida a todos, independente da condição de segurado. No ano de 1977, o governo criou o Sistema Nacional de Assistência da Previdência Social - SINPAS. Este objetivava propor a política de previdência e assistência médica, farmacêutica e social, e era formado

pelas seguintes instituições: Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social – INAMPS, Instituto Nacional de Previdência Social – INPS, Fundação da Legião Brasileira de Assistência – LBA, Fundação Nacional de Bem-Estar do Menor – FUNABEM, Central de Medicamentos – CEME, Empresa de Processamento de Dados da Previdência – DATAPREV.

No final da década de 1970, surge um novo momento político no Brasil, um período de constantes reações e reivindicações da sociedade. As greves reaparecem, manifestações, passeatas, além do movimento dos trabalhadores em diversos lugares, provocando grandes modificações na vida do país.

Segundo Silva (1997, p.49),

O início da década de 80 trouxe a tona a crise que a Previdência Social vinha enfrentando ao longo das últimas décadas. Uma crise que se tornou evidente para a sociedade em seus vários aspectos. No aspecto financeiro pelos altos valores dos déficits divulgados, nem sempre confiáveis e, sobretudo, pelos baixos valores dos benefícios, atraso nos pagamentos, grande número de ações de contestação na justiça. No aspecto administrativo pela ineficácia na fiscalização e cobrança de débitos, falhas da legislação, falha de auditorias, estrutura burocrática e desorganizada, filas enormes, poucos postos de atendimentos, reduzido número de funcionários, entre outros. No aspecto ético e político, as denúncias constantes de fraudes e corrupção e o clientelismo, um sistema ineficaz de atender com um mínimo de dignidade com seus usuários.

No período de 1979 a 1984, assume o governo do País o último presidente militar, João Batista Figueiredo.

Em seu texto, Cartaxo (1992, p.76), relata que, “a partir dessa fase, a crise econômica repercute na Previdência, atingindo um *déficit* de 40 bilhões de cruzeiros, 150 bilhões em 1981, e uma previsão para 1982 de mais de 400 bilhões”. A política recessiva foi uma das causas dessa crise, na medida em que, concorrendo para a queda real dos salários e o desemprego, determinou a diminuição da massa de contribuição de autônomos



e assalariados. De outro lado, registrou-se a própria sonegação de parte dos empresários, e a União reduziu ainda mais sua participação: de 10% entre 1970 a 1973 para 3,4% em 1980.

O cenário político do Brasil no período militar acaba, assim, repleto de greves, manifestações, reivindicações. Enfim, a sociedade mobiliza-se na tentativa de reverter a situação provocada pelo período da ditadura.

Destacamos, a seguir, a questão da aposentadoria no período da Nova República e conseqüentemente os avanços advindos da Constituição de 1988.

### **1.2.3 A Aposentadoria na Nova República: os avanços da Constituição de 1988**

No período de 1985 a 1989, o país é governado por José Sarney. Com o lema “Tudo pelo Social”, o governo reconheceu no discurso o agravamento do quadro social dos anos de ditadura.

Nesse período, algumas mudanças foram conquistadas pelos trabalhadores no campo dos direitos sociais e da democracia.

A Constituição de 1988, também conhecida como a “Constituição Cidadã”, trouxe alguns indiscutíveis avanços, principalmente no campo da proteção social; isso aconteceu graças às lutas e reivindicações de setores combativos da sociedade.

Em seu Capítulo II, artigo 194, é inaugurada na Constituição, a Política de Seguridade Social que rege-se pelo seguinte princípio:

A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativas dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.



Sem dúvida, a Constituição de 1988 foi um avanço significativo para a sociedade brasileira. O tripé da seguridade social – saúde, previdência social e assistência social – trouxe uma nova dinâmica na ordem social.

Neste sentido, conforme a Constituição de 1988, art. 196:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Quanto à Assistência Social, art. 203:

A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e a velhice; o amparo às crianças e adolescentes carentes; a promoção da integração ao mercado de trabalho; a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Em relação à Previdência Social, o art. 201 diz que:

A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada; proteção à maternidade, involuntária; salário família e auxílio reclusão para os dependentes dos segurados de baixa-renda; pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao conjugue ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

Segundo Silva (1997,p.52), grande parte desses conceitos não saíram do papel, seja porque deveriam ser regulamentados posteriormente, o que aconteceu muito lentamente, ou por falta de recursos para implementar o que já foi regulamentado, ou ainda, por falta de vontade política.

No que diz respeito à aposentadoria, algumas conquistas foram alcançadas como a correção da média do salário-benefício dos últimos 36 meses e a aposentadoria proporcional aos 25 anos de trabalho para as mulheres e aos 30 anos para os homens.

O ano de 1989 marcou a história política do país, pois foi nesse ano que ocorreram as eleições diretas para presidente da República. Com a eleição de dois representantes do projeto neoliberal com estilos diferentes, Fernando Collor em 1989 e Fernando Henrique Cardoso - FHC em 1994.

No próximo item, destacaremos as significativas modificações da aposentadoria nas reformas previdenciárias das décadas de 1990 e 2000.

#### **1.2.4 As modificações da Aposentadoria nas reformas previdenciárias das décadas de 1990 e 2000**

Neste período, surgem várias propostas com a intenção de reformar o sistema previdenciário. Aparecem propostas favoráveis à diminuição do Sistema Previdenciário Público, através de redução do teto de contribuições e dos valores dos benefícios, redução do leque de benefícios, mudanças na questão da aposentadoria, e estímulo ao desenvolvimento e expansão do Sistema Complementar Privado sob o regime de capitalização.

O primeiro processo de reforma da Previdência Social ocorreu no primeiro mandato de FHC (1995 – 1998). Logo no início desse governo, em março de 1995, o Poder Executivo enviou ao Congresso Nacional a Proposta de Emenda Constitucional - PEC nº 33 que propunha a modificação do sistema da Previdência Social. Essa proposta, que tramitou no Congresso durante todo o mandato, culminou com a PEC 20, de 15/12/1998.

A Previdência Social tal como foi concebida na Constituição de 1988 foi seriamente atingida pela Emenda Constitucional nº 20 realizada no governo de FHC, tendo sua abrangência e seu caráter público abalados pelas propostas restritivas quanto aos benefícios sociais e à estrutura de financiamento.

As alterações mais importantes realizadas nos regimes previdenciários brasileiros, no que diz respeito à aposentadoria, trazidas pela Emenda Constitucional nº 20/98, foram o fim da aposentadoria por tempo de serviço e implementação da aposentadoria por tempo de contribuição (35 anos de contribuição para homens e 30 anos de contribuição para mulheres); fim da aposentadoria proporcional; fim da aposentadoria especial dos professores universitários.

Conforme Duarte (2003, p. 135):

A Emenda nº 20/98 trouxe na organização da Previdência Social a exigência de critérios que preservassem o equilíbrio financeiro e atuarial, condicionando a continuidade e o pagamento dos benefícios ao caixa da Previdência Social. Trouxe também o fim da aposentadoria proporcional e o da aposentadoria especial dos professores universitários e a alteração no cálculo no valor dos benefícios, com a retirada da Constituição da referência que esse cálculo deveria ter como base as 36 últimas contribuições, entre outros cortes realizados. Essa reforma, além de apontar os cortes nos direitos e nas garantias sociais dos trabalhadores, permite vislumbrar um possível redirecionamento dos mecanismos de proteção social, implementando-se outro padrão de regulação social.

A Reforma revestiu-se de um fundamento técnico, apresentado pelos tecnocratas da Previdência, mas, sobretudo, pelos economistas do Ministério da Fazenda, através de fórmulas e equações extremamente complicadas, incompreensíveis por parte da grande maioria da população, e que praticamente passaram despercebidas, como foi o caso do fator previdenciário, cuja equação introduziu a idade no cálculo da aposentadoria, acoplada a

outros componentes como expectativa de vida e tempo de contribuição ao sistema. Isso fez com que os segurados, independente de entrar precocemente no mercado de trabalho, fossem obrigados a trabalhar mais tempo para aposentarem-se com o mesmo valor; isto é, os trabalhadores de baixa renda e, entre eles, as mulheres – que são os que começam a trabalhar mais cedo – foram os principais afetados.

Através da Emenda Constitucional nº. 20, essa reforma foi aprovada pelo Congresso em dezembro de 1998 sem nenhum tipo de debate com a sociedade e com os setores envolvidos. Todas as questões problemáticas da Reforma de FHC não encontraram nem canais de expressão nem fóruns de debate políticos eficazes, na medida em que o Congresso, principal locus de discussão e decisão em torno da reforma, foi totalmente controlado e manipulado pelo então governo de FHC

Em outra conjuntura, já no governo Luiz Inácio Lula da Silva, o governo enviou em 30 de abril de 2003, ao Congresso Nacional, uma nova proposta de Emenda Constitucional, a chamada PEC nº. 40/2003. As modificações propostas partem também da constatação de que o país viveu, nos últimos anos, importantes modificações em seu perfil demográfico. Diminuiu muito a taxa de natalidade, aumentou a longevidade e, portanto, a expectativa de sobrevida média dos brasileiros.

A Emenda Constitucional nº 40/03 entrou em vigor em 29 de maio de 2003. Esta altera o inciso V do artigo 163 e o artigo 192 da Constituição Federal.

O inciso V do artigo 163 da Constituição Federal que continha a redação: “fiscalização das instituições financeiras”, através da Emenda nº 40 passa a vigorar com a seguinte conotação: “fiscalização financeira da administração pública direta e indireta”.

Quanto ao artigo 192 da Constituição Federal que anteriormente tinha a seguinte conotação: “O sistema financeiro nacional, estruturado de forma a promover o desenvolvimento equilibrado do País e a servir aos interesses da coletividade, será regulado em lei complementar”. Com a Emenda nº 40 esse artigo passa a vigorar da seguinte forma: “O sistema financeiro nacional, estruturado de forma a promover o desenvolvimento equilibrado do País, a servir aos interesses da coletividade em todas as partes que o compõem, abrangendo as cooperativas de crédito, será regulado por leis complementares que disporão inclusive, sobre a participação do capital estrangeiro nas instituições que o integram”.

A Emenda propôs algumas alterações para a Previdência Social, tais como:

- a) Idade mínima: Acaba a regra da transição para quem ingressou no serviço público até 1998. Assim, a idade mínima para a aposentadoria passa de 48 para 55 anos para as mulheres e de 53 para 60 anos para os homens.
- b) Benefício proporcional: Para os servidores públicos que trabalham na iniciativa privada antes de ingressar no serviço público, acaba a aposentadoria integral. O cálculo do benefício levará em conta o tempo de contribuição ao INSS e ao regime do setor público.
- c) Contribuição de inativos: Os inativos e pensionistas do setor público contribuirão ao sistema previdenciário com uma alíquota de 11% sobre o provento que ultrapassar R\$ 2.400,00 (atual teto do imposto de renda). Aos futuros aposentados (tanto os atuais quanto aos novos servidores), a cobrança será realizada acima de R\$ 2.400,00. Segundo o governo, esse valor foi

estipulado como um incentivo para evitar uma onda de novas aposentadorias antes da reforma entrar em vigor.

- d) Fim da paridade: A reforma acaba com a paridade de reajuste entre benefícios de futuros aposentados e salários de servidores na ativa. O reajuste igual só continuará valendo para quem já está aposentado. Para os futuros aposentados, a correção será pela inflação.
- e) Redutor: Os trabalhadores que ingressaram no serviço público até 1998 ainda poderão se aposentar pela idade mínima de 48/53 anos, mas seus benefícios estarão sujeitos a um redutor de 5% por anos de antecipação da aposentadoria. O redutor máximo será de 35%.
- f) Pensão reduzida: Redução do valor das novas pensões de até 70% do benefício do aposentado ou do salário do servidor. Por lei, o governo regulamentará o assunto e poderá reduzir ainda mais o valor em certos casos. Esta regra vale apenas para os novos servidores; para os atuais, não existirá nenhuma alteração.
- g) Fundo complementar: No caso do novo servidor público receber um salário superior a R\$ 2.400,00 e quiser ter direito à aposentadoria integral, ele teria que contribuir para um fundo de pensão complementar. Mas deixa a sua regulamentação para a lei complementar.
- h) Padronização de alíquotas: Criação de uma alíquota mínima para a contribuição previdenciária. Hoje, Estados e municípios têm alíquotas diferenciadas. A alíquota mínima será de 11%.

Ao analisarmos as Emendas Constitucionais, podemos notar as significativas mudanças que elas trouxeram para a Constituição Federal de 1988, mudanças essas, como

já vimos, que acabam alterando direitos alcançados pelos trabalhadores através de constantes lutas no decorrer da história.

Na sequência, explanaremos a Política Nacional do Idoso, destacando o Estatuto do Idoso implementado em 2003.

## **2. A Política Nacional do Idoso – PNI**

A política pública de atenção ao idoso está relacionada com o desenvolvimento sócio-econômico e cultural, e com a ação reivindicatória dos movimentos sociais. A Constituição de 1988 foi um marco importante nesta trajetória, pois introduziu em suas disposições o conceito de Seguridade Social, fazendo com que a rede de proteção social alterasse o seu enfoque estritamente assistencialista, passando a ter uma conotação ampliada de cidadania. A Política Nacional do Idoso – PNI, estabelecida em 04 de janeiro de 1994 pela Lei nº 8.842, regulamentada pelo decreto nº 1948/96, criou normas para garantir os direitos sociais dos idosos, dando-lhes autonomia, integração e participação efetiva como instrumento de cidadania, na perspectiva de compromisso entre o poder público e a sociedade civil. Segundo esta Lei em seu artigo 2, considera-se idoso a pessoa maior de 60 anos de idade.

A Lei nº 8.842 rege-se pelos seguintes princípios:

A família, a sociedade e o Estado têm o dever de assegurar ao idoso todos os direitos da cidadania, garantindo sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade, bem-estar e o direito à vida; o processo de envelhecimento diz respeito à sociedade em geral, devendo ser objeto de conhecimento e informação para todos; o idoso não deve sofrer discriminação de qualquer natureza; o idoso deve ser o principal agente e o destinatário das transformações a serem efetivadas através desta política; as diferenças econômicas, sociais, regionais e, particularmente, as contradições entre o meio rural e o urbano do Brasil



deverão ser observadas pelos poderes públicos e pela sociedade em geral, na aplicação desta Lei. (Lei nº 8.842, Art. 3º).

No que diz respeito às diretrizes atribuídas a Política Nacional do Idoso, destacam-se:

Viabilização de formas alternativas de participação, ocupação e convívio do idoso, que proporcionem sua integração as demais gerações; participação do idoso, através de suas organizações representativas, na formulação, implementação e avaliação das políticas, planos, programas e projetos a serem desenvolvidos; priorização do atendimento ao idoso através de suas próprias famílias, em detrimento do atendimento asilar, à exceção dos idosos que não possuam condições que garantam sua própria sobrevivência; descentralização político-administrativa; capacitação e reciclagem dos recursos humanos nas áreas da geriatria e gerontologia e na prestação de serviços; implementação de sistema de informações que permita a divulgação da política, dos serviços oferecidos, dos planos, programas e projetos em cada nível de governo; estabelecimento de mecanismos que favoreçam a divulgação de informações de caráter educativo sobre os aspectos biopsicossociais do envelhecimento; priorização do atendimento ao Idoso em órgãos públicos e privados prestadores de serviços, quando desabrigados e sem família; apoio a estudos e pesquisas sobre as questões relativas ao envelhecimento.

É função do Ministério da Assistência Social, coordenar as ações relativas a Política Nacional do Idoso, com a efetiva participação dos Conselhos Nacionais, Estaduais, Municipais e do Distrito Federal. O artigo 7 da referida Lei estabelece que compete aos conselhos a formulação, coordenação, supervisão e avaliação da política nacional do idoso, no âmbito das respectivas instâncias político-administrativas.

Nesse sentido, é de fundamental importância que cada Estado e Município crie seu respectivo Conselho Estadual e Municipal de Idoso, possibilitando e facilitando, assim, o acesso a população idosa aos benefícios instituídos na Lei.

Tendo por objetivo assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade (Art. 1º), a Lei nº 8.842 prevê, para a implementação da política nacional do idoso, ações governamentais na



área de promoção e assistência social, saúde, educação, trabalho e previdência social, habitação e urbanismo, justiça e cultura, esporte e lazer. Porém, não tendo sido destinados recursos para sua execução, a política nacional do idoso ainda não se afirmou no âmbito dos direitos sociais. É o que demonstra a triste realidade vivida pelo amplo contingente de idosos desassistidos.

Aprovado no ano de 2003, o Estatuto do Idoso entrou em vigor no dia 1º de janeiro de 2004, com 118 artigos. Ele assegura direitos sociais às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, promovendo sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade; e cria mecanismos para proibir a discriminação contra os sujeitos idosos. Prevê penas para crimes de maus-tratos de idosos e garante a concessão de vários benefícios. Consolida os direitos já assegurados na Constituição Federal, buscando proteger o idoso em situação de risco social.

Em seu artigo 9 o Estatuto ratifica que é obrigação do Estado garantir à pessoa idosa a assistência integral à saúde, mediante a efetivação de políticas públicas que possibilitem um envelhecimento saudável, digno de todos os cidadãos.

De acordo com o artigo 15 do Estatuto do Idoso, o direito à saúde é assegurado por intermédio do Sistema Único de Saúde (SUS), que garantirá o acesso universal e igualitário, em conjunto articulado e contínuo das ações e serviços para a prevenção, promoção, proteção e recuperação da saúde, incluindo a atenção especial às doenças que afetam preferencialmente os idosos.

Com relação ao acesso à educação, lazer e esportes, em seu artigo 23 o Estatuto do Idoso prevê que:

A participação dos idosos em atividades culturais e de lazer será proporcionada mediante descontos de pelo menos 50%(cinquenta por

cento) nos ingressos para eventos artísticos, culturais, esportivos e de lazer, bem como o acesso preferencial nesse espaços.

Segundo o Estatuto, artigo 33, a assistência social aos idosos será prestada, de forma articulada, conforme os princípios e diretrizes previstos na Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), na Política Nacional do Idoso e no Sistema Único de Saúde (SUS).

O artigo 34 garante aos idosos a partir de 65 (sessenta e cinco) anos, que não possuam meios para prover sua subsistência nem de tê-la provida por sua família, o benefício mensal de 1 (um) salário mínimo, nos termos da Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS.

No quesito habitação, o artigo 37 do Estatuto estabelece que o idoso tem pleno direito à moradia digna, no seio da família ou substituta, ou desacompanhado de seus familiares, quando assim o desejar, ou ainda, em instituição pública ou privada.

Em relação ao transporte público, o artigo 39 do Estatuto prevê que aos maiores de 65 (sessenta e cinco) anos fica assegurada a gratuidade dos transportes coletivos públicos urbanos e semi-urbanos, exceto nos serviços seletivos e especiais, quando prestados paralelamente aos serviços regulares.

O Estatuto do Idoso traz alguns artigos referentes aos crimes contra as pessoas idosas. Destacamos abaixo alguns desses artigos:

Artigo 96 – “Discriminar a pessoa idosa, impedindo ou dificultando seu acesso a operações bancárias, aos meios de transporte, ao exercício da cidadania, por motivo de idade”.

Artigo 97 – “Deixar de prestar assistência ao idoso, quando possível fazê-lo sem risco pessoal, em situação de perigo eminente, ou recusar, retardar ou dificultar sua assistência, sem justa causa, ou não pedir o socorro de autoridade pública”.

Artigo 98 – “Abandonar o idoso em hospitais, casas de saúde, entidades de longa permanência, ou não prover suas necessidades básicas, quando obrigado por lei ou mandado”.

Artigo 99 – “Expor a perigo a integridade e a saúde, física ou psíquica, do idoso, submetendo-o a condições desumanas ou degradantes ou privando-o de alimentos e cuidados indispensáveis, quando obrigado a fazê-lo, ou sujeitando-o a trabalho excessivo ou inadequado a suas condições”.

Temos no Brasil uma lei que define os direitos atribuídos aos idosos, porém, o distanciamento desta com a realidade é enorme. Para que esta situação se modifique é preciso que ela continue a ser debatida e reivindicada em todos os espaços possíveis, pois somente a mobilização permanente da sociedade é capaz de configurar um novo olhar sobre o processo de envelhecimento dos cidadãos brasileiros.

Na sequência, abordaremos o segundo capítulo, o qual trataremos do envelhecimento populacional e da velhice propriamente dita, além da questão da aposentadoria e da importância de sua preparação.

## II. O ENVELHECIMENTO E A PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

### 2.1 Envelhecimento Populacional: uma conquista celebrada

O envelhecimento populacional é um fenômeno muito atual na história da humanidade. Segundo Berzins (2003, p.20):

Ele vem acompanhado de importantes transformações demográficas, biológicas, sociais, econômicas e comportamentais. A ciência, durante muitos anos, investiu grandes esforços no prolongamento da vida dos indivíduos, alcançando êxito somente no último século. A Organização Mundial da Saúde (OMS) considera o envelhecimento populacional como uma história de sucesso das políticas de saúde públicas e sociais e, portanto a maior conquista, o triunfo da humanidade no último século. O envelhecimento não é problema, e sim, vitória. Problema será se as nações desenvolvidas ou em desenvolvimento não elaborarem e executarem políticas e programas para promoverem o envelhecimento digno e sustentável e que contemple as necessidades do grupo etário das pessoas com idade igual ou superior a 60 anos.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística - IBGE, as projeções apontam para o ano 2050 uma população idosa que deverá superar a atual população de faixa-etária inferior a 14 anos. Nesse sentido, de acordo com Berzins (2003, p.20),

É necessária a adoção de políticas que habilitem os idosos e respaldem a continuidade deles em nossa sociedade, estabelecendo novos papéis sociais de participação e inclusão e promovendo o desenvolvimento da independência e autonomia na vida social.

A espécie humana nunca viveu tanto. Como coloca Berzins (2003, p.21), “em séculos passados, o indivíduo era considerado velho quando alcançava 40 anos, e jovem era quem tinha 14 anos de idade”. Ao estudarmos nossos antepassados, vemos que na Pré-História, no Império Romano e na Grécia Antiga, a idade média das pessoas girava em torno dos 25 anos. A longevidade e a expectativa de vida foi crescendo ao longo da história. No século XVII, subiu para 30 anos e foi somente na metade de século XIX que se viu aumentada em mais cinco anos a vida humana. Em 1950, a expectativa de vida nos países

industrializados já era de 65 anos. Atualmente, a expectativa de vida nos países desenvolvidos é de 76 anos. Mesmo assim, ainda existem países em que a expectativa de vida é baixa, como o Lêmen, que tem uma população jovem na média de 15 anos.

Exemplificaremos, a seguir, um quadro com as maiores médias de expectativa de vida no mundo:

**Quadro I - População idosa dos países\***

País	Expectativa de vida
Japão	81,5 anos
Suécia	80,1 anos
Hong Kong	79,9 anos
Islândia	79,8 anos
Canadá	79,3 anos

Nota\*: Número absoluto de idoso por países com população superior a 100 milhões de habitantes em 2002.

Fonte: Berzins (2003, p.23)

No Brasil, segundo dados do IBGE, a expectativa de vida no ano de 2000, chegou a 70,4 anos, em comparação aos 62,6 anos de 1980.

Para o ano de 2050, a projeção é de que a população alcance uma expectativa de vida de 81,3 anos.

Segundo o IBGE, os idosos são hoje 14,5 milhões de pessoas, 8,6% da população total do País.

O IBGE considera um indicador relacionado à estrutura etária de um povo o índice de idosos que é determinado pelo contingente de idosos em relação à proporção de crianças. Quanto mais elevada à proporção de idosos em relação à de crianças (menores de

15 anos), maior será a magnitude do fenômeno. No ano 2000, o Brasil possuía 20 idosos para cada 100 crianças (19,77%), representando uma tendência de crescimento constante.

A população brasileira de idosos já supera 15 milhões de pessoas. Em 2000, os dados do Censo apontaram um contingente de 14.536.029 de idosos que representava 9,1% do total da população.

A seguir apresentaremos um quadro com a distribuição da população brasileira por grupos de idade e distribuição por sexo.

**Quadro II – Distribuição da população brasileira por grupos de idade e de sexo\***

<b>Grupos de idade</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
0 a 4 anos	16.375.728	8.326.926	8.048.802
5 a 9 anos	16.542.327	8.402.353	8.139.974
10 a 14 anos	17.348.067	8.777.639	8.570.428
15 a 19 anos	17.939.815	9.019.130	8.920.685
20 a 29 anos	29.991.180	14.862.546	15.128.634
30 a 59 anos	57.066.024	27.653.637	29.412.387
60 anos ou mais	14.536.029	6.533.784	8.002.245
<b>Total</b>	<b>169.799.170</b>	<b>83576.015</b>	<b>86.223.155</b>

Nota\*: - Distribuição da população brasileira por grupos de idade e sexo.

Fonte: IBGE – Censo Demográfico 2000

No que diz respeito à população de idosos brasileiros por Estado percebemos, segundo dados do Censo Demográfico do IBGE de 2000, que os estados do Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Paraíba possuem o maior percentual de idosos com respectivamente 10,7%, 10,4% e 10,1% e os estados de Roraima, Amapá e Amazonas, o menor percentual, esses com 4,0%, 4,0% e 4,8%.

Um outro ponto muito importante a ser destacado é a feminização da população idosa brasileira. Como coloca Berzins (2003, p.28), “as mulheres constituem a maioria da população idosa em todas as regiões do mundo. Em 2002 existiam 678 homens para cada mil mulheres idosas no mundo”.

O fenômeno de feminização da população idosa pode ser explicado por vários fatores que contribuem para a longevidade da população feminina, que seriam segundo Berzins (2003, p.29):

- ✓ Proteção hormonal do estrógeno;
- ✓ Inserção diferente no mercado de trabalho;
- ✓ Consumo diferente de tabaco ou álcool;
- ✓ Postura diferente em relação à saúde/doença;
- ✓ Relação diferente com os serviços de saúde.

Como discorre a autora, as desigualdades por sexo promovidas pelas condições estruturais e socioeconômicas em muitas situações acabam alterando as condições de saúde, renda e dinâmica familiar e têm forte impacto nas demandas por políticas públicas e prestação de serviços de proteção social. Em relação aos homens, as mulheres acumulam no decorrer da vida desvantagens como violência, discriminação, dupla jornada, salários inferiores e, conseqüentemente, podem apresentar probabilidade maior ao estado de pobreza e dependerem mais de recursos externos.

Um outro ponto importante a ser destacado, conforme a autora, é o fato de que é muito freqüente a idéia de que o envelhecimento é sinônimo de dependência econômica. Este conceito, felizmente, tem sido alterado, pois o idoso vem ao longo dos tempos ocupando um papel de destaque na sociedade. O Censo de 2000 constatou que 62,4% dos

idosos eram os responsáveis pelos domicílios brasileiros. Se comparado com o conjunto de domicílios brasileiros, o contingente total apresenta 20%.

Não podemos deixar de destacar também, um outro grande desafio das políticas públicas de atendimento aos idosos que é a promoção da inclusão através dos níveis de escolaridade. De acordo com Berzins (2003, p.31):

Infelizmente continua a prevalecer uma grande disparidade entre homens e mulheres no que diz respeito à educação. Sabemos que no mundo moderno saber ler e escrever é um possibilitador de redução da perversa exclusão social. Apesar do avanço do crescimento que houve no percentual de idosos alfabetizados no país, em 2000, ainda existiam, no Brasil, 5,1 milhões de idosos analfabetos e 64,8% declararam que sabiam ler e escrever pelo menos um bilhete simples. Se compararmos com o índice nacional de alfabetização, que é de 87,2% podemos observar o quanto os idosos estavam em desvantagem.

Para exemplificarmos melhor, destacamos abaixo um quadro com os dados da população total e alfabetizada de idosos residentes, por grupos de idade no Brasil:

**Quadro III – Número absoluto de idosos alfabetizados por grupos de idades**

<b>Grupos de idade</b>	<b>Total</b>	<b>Alfabetizada</b>
60 a 64 anos	4.600.929	3.259.833
65 a 69 anos	3.581.106	2.396.782
70 a 74 anos	2.742.302	1.755.984
75 a 79 anos	1.779.587	1.052.365
80 anos ou mais	1.832.105	956.989
<b>Total</b>	<b>14.536.029</b>	<b>9.421.953</b>

Fonte: IBGE - Censo Demográfico 2000.

Os desafios trazidos pelo envelhecimento da população têm diversas dimensões e dificuldades, mas nada é mais justo do que garantir ao idoso a sua integração na



comunidade. O envelhecimento da população influencia o consumo, a transferência de capital e propriedades, impostos, pensões, o mercado de trabalho, a saúde, a assistência médica, a composição e organização da família. É um processo normal, inevitável, irreversível e não uma doença, como muitos acreditam. Assim, não deve ser tratado apenas com soluções médicas, mas também por intervenções sociais, econômicas e ambientais.

Considerando todos os dados e as informações destacadas acima, conseguimos perceber os impactos do processo de envelhecimento mundial e brasileiro. Constatamos o quanto ainda a questão do idoso deve ser trabalhada e analisada por todos os estudiosos da área e também por nossos governantes. Destaca-se aqui, o desafio do estabelecimento da garantia de melhores níveis de vida e bem-estar da população, através da redução da pobreza em todas as idades e melhor redistribuição de renda mundial.

No próximo item, abordaremos sobre a questão da velhice, muitas vezes estigmatizada pela sociedade.

## **2.2 Velhice: a identidade estigmatizada**

Ao analisarmos a palavra “velho” alguns significados surgem imediatamente em nossos pensamentos. No dicionário, as conotações utilizadas para evidenciá-la são: aquele que tem muitos anos; antigo; muito usado; que de longa idade exerce certa profissão ou ofício; homem de idade avançada; antes do tempo. Enfim todas essas expressões são utilizadas para identificar a palavra velho.

Segundo Sant’Anna (2000, p.17),

(...) velhinho, desvalido, gerontino, idoso, membro da terceira idade. Essas palavras evocam, uma imagem, um rosto enrugado, cabelos brancos, andar compassado, ou levam a pensar em detalhes, num olhar lacrimoso, em mãos trêmulas, em sorrisos amarelados, em queixas, entre outros.

O senso comum interpreta o velho como aquele que tem muitos anos de idade e uma grande experiência acumulada, o que o diferencia dos outros. Para Fraiman (1995, p.19):

Ser velho não é uma abstração, porém uma condição visível, aparente e que determina, de certo modo, as possibilidades de ação e inter-relacionamento social. O envelhecimento não é somente um “momento” na vida de um indivíduo, mas um “processo” extremamente complexo e pouco conhecido, com implicações tanto para quem o vivencia como para a sociedade que o suporta ou assiste a ele.

A idade é uma das grandes variáveis que regulam o comportamento social e as relações entre indivíduos e grupos, em todas as sociedades. Para Fraiman (1995, p.19), “a outra variável, o sexo, é inerente à pessoa, como também o seu tempo de vida”. Entretanto, a idade é uma conceituação, uma dimensão que se encontra sob a agência social. Ela aglutina e torna homogêneas grandes classes de indivíduos, submetendo-os às normas sociais que não apenas não os beneficiam, mas também estigmatizam e até os prejudicam, por desconsiderar as diferenças individuais.

Em seu livro, Fraiman (1995, p.20/21) nos afirma que não existe apenas um conceito e idade, mas vários. Explicitaremos alguns conceitos apresentados pela autora.

a) **Idade cronológica:** é marcada pela data de nascimento da pessoa.

Anteriormente, as pessoas eram identificadas pelo nome, pelo local de moradia e pela ocupação. Embora a idade cronológica seja objetivamente mensurável, é a que menos caracteriza condições individuais;

b) **Idade biológica:** esta não está relacionada necessariamente com a idade cronológica. Ela é determinada pela herança genética e pelo ambiente em que se vive, o qual diz respeito às mudanças fisiológicas, anatômicas, hormonais e

bioquímicas do organismo. Segundo a autora, podemos afirmar que passamos a envelhecer a partir do momento em que nascemos;

c) **Idade social:** esta é determinada por regras, normas, crenças e expectativas sociais, categoriza as pessoas em termos dos direitos e deveres que tem como cidadão, atribuindo tarefas a ser desempenhadas, mais ou menos relacionadas às idades cronológica ou biológica;

d) **Idade existencial:** esta, como coloca a autora, é a menos levada em consideração para fins sociais, econômicos e administrativos dentro do nosso sistema de política social. Refere-se à somatória de experiências pessoais e de relacionamentos, da riqueza vivenciada, refletida e acumulada ao longo dos anos.

Podemos, assim, perceber que a idade cronológica de um indivíduo não revela muito sobre a sua existência, sua personalidade, intelectualidade, produtividade ou energia vital. Fraiman explica ainda (1995, p.21), que “a pessoa é muito mais do que a simples expressão de suas atuais condições físicas e de saúde, uma vez que a dimensão mental e experimental também age e se modifica a cada instante”.

Segundo Fulder (1983, p.18), “todas as coisas vivas envelhecem”. Essa não é uma afirmação tão fácil de se fazer e é geralmente contestada. Não haveria controvérsia sobre os mamíferos que envelhecem diante dos nossos olhos, com pele enrugada, pêlos brancos, debilidade e todas as características que conhecemos tão bem se olharmos para as pessoas idosas.

O indivíduo é um ser mutável, como menciona Beauvoir (1990, p.17), “mudar é a lei da vida”. Nosso corpo está em constantes mudanças, mesmo assim, quando o indivíduo se depara com o próprio envelhecimento, não é muito confortável saber que seu corpo

sempre esteve envelhecendo. Em lugar disso, ele necessita ver os acontecimentos importantes que passaram e os que estão por ocorrer.

Segundo Fulder (1983, p. 25):

Todos nós envelhecemos em taxas e modos diferentes. Um aborígene, por exemplo, irá envelhecer de maneira diferente de um homem de negócios, um homem de negócios diferente de seu amigo e mesmo de seu irmão gêmeo. Uma pessoa pode ter diabetes, cabelos brancos ou câncer aos 30 anos, uma outra nada disso aos 90.

O envelhecimento não é uma doença, como algumas pessoas consideram. Uma pessoa pode envelhecer sem doenças. Entretanto, à medida que o processo de envelhecimento avança, o corpo se torna mais vulnerável. Assim, a doença é apenas um sintoma ou um resultado do envelhecimento, como cabelos brancos, coração fraco, cansaço, entre outros. A morte também é considerada uma das conseqüências do envelhecimento. Para Fulder (1983, p.25), “enquanto o envelhecimento progride como um motorista pisando nos freios, a morte, quando o carro pára de fato, pode ocorrer a qualquer hora”.

Com relação à chegada da morte no processo de envelhecimento, Santos (1990, p.23) relata que:

A chegada da velhice significa também, a proximidade da morte. Esta morte, que é mais ou menos negada durante a vida ativa, apresenta-se agora como uma certeza, uma realidade vivida. Primeiramente, o sujeito idoso é submetido mais freqüentemente às perdas, seja a perda dos amigos ou de seus pares. Essas perdas concretizam o fim de sua própria vida. Em segundo lugar, o envelhecimento, enquanto fenômeno irreversível à morte, tornando concreto o fim da existência. Essa certeza é fonte de angústia e pode também ser um fator de questionamento da identidade.

O processo de envelhecimento e a fase da velhice fazem parte de nossas experiências. É, portanto, uma fase natural da vida: nascimento, crescimento, amadurecimento, envelhecimento e morte.

Segundo Bruno (2003, p.76), “a velhice como categoria construída socialmente tem sido vista e tratada de maneira diferente, de acordo com os períodos históricos e com a estrutura social, cultural, econômica e política de cada povo”. Essas transformações não permitem que se tenha um conceito absoluto de velhice e apontam para a possibilidade de haver sempre uma nova condição a ser construída.

Em seu texto, Bruno (2003, p.77) discorre que:

Vivemos numa cultura que instituiu ser “vergonha” declarar a idade cronológica, ser indelicado, indiscreto e falta de educação perguntar ao outro quantos anos ele tem. No dia-a-dia, quando ligamos a televisão, assistimos ao apelo da mídia para o consumo de produtos para se exorcizar o “fantasma da velhice”, investir no “combate” às marcas do tempo no corpo, receitas milagrosas que prometem a eterna juventude. Simultaneamente, essa mesma mídia apresenta, de forma constante, mensagens de apelo ao que é jovem, fazendo ligação direta ao que é vida, beleza, saúde, prazer, possibilidade.

Conforme destaca Bruno (2003, p.77) em seu texto, “vemos constantemente na televisão propagandas com imagens de idosos, na maioria das vezes, destorcidas e estereotipadas: pessoas surdas, ranzinzas, dependentes”. Simultaneamente a isso surgem variados termos para se referir às pessoas de mais idade como: terceira idade, boa idade, melhor idade, idade madura, entre outros.

Para Bruno (2003, p. 77):

O tema velhice ainda é muito despolitizado. É necessário que se busquem caminhos para politizá-lo. A conquista de um novo lugar e significado na sociedade, bem como a marca de uma nova presença do segmento idoso passa pelo exercício pleno da cidadania, exercício da dimensão do ser político do homem.

O idoso necessita executar o seu papel de cidadão na sociedade. Segundo Fernandes (1997, p.39):

Cidadão é o indivíduo que, de forma organizada, participa da sociedade e, com argumentos assentados sobre o direito, ocupa um lugar que lhe garante viver com dignidade, dono de seu destino e capacitado a papéis que ajudem o desenvolvimento da comunidade e do seu país.

De acordo com Bruno (2003, p.77), “na caminhada em direção a essa conquista de cidadania, o idoso deve ocupar o papel de protagonista, não o de coadjuvante. O próprio segmento deve efetivar a busca de seu espaço social”.

Podemos constatar que essa busca tem crescido progressivamente, com a participação cada vez maior dos idosos em fóruns de cidadania, grupos de discussões, nas universidades abertas à terceira idade, nas associações de aposentados, entre outros.

Para finalizar, Bruno (2003, p.81) cita que:

Um novo cenário poderá ser construído levando-se em conta duas atitudes essenciais: cultivar uma cultura de tolerância, onde o respeito às diferenças seja o valor fundamental, e considerar o ser humano como prioridade absoluta, independente de sua faixa etária, na efetivação de políticas públicas que busquem garantir a inclusão social para todos.

A seguir, destacaremos a chegada da Aposentadoria e a importância de sua preparação.

### **2.3 A chegada da Aposentadoria e a importância da sua preparação**

A aposentadoria é vista com muito prazer por muitas pessoas que desenvolvem alguma atividade em que o risco de vida é constante. Almejam chegar àquele estágio, no qual poderão deixar finalmente as ocupações estafantes, compulsórias, para desfrutar dias mais amenos, calmos, de descanso, como compensação por todos os anos de vida em que estiveram trabalhando.

Para Zanelli e Silva (1996 , p.10):

A aposentadoria é vista como um espaço de liberdade para o cidadão. Oferece oportunidades para os sonhos, elimina obrigações incômodas, renova valores e prioridades. Permite descansar sem ser inativo. É sem dúvida um momento bom no contínuo processo de transformação do mundo que constitui nosso cotidiano.

A aposentadoria proporciona um direito e não um benefício, que deve garantir uma renda permanente, que permita a manutenção do nível de vida e as necessidades de segurança, que atualmente são fundamentais.

Muitas pessoas temem a aposentadoria, o que é natural, pois provoca diversas mudanças. Segundo Zanelli e Silva (1996, p.10), “ela altera o ambiente familiar e afasta o indivíduo do convívio habitual do trabalho”. Compreender e orientar essas mudanças de maneira positiva é uma forma adequada de superar receios e de construir uma aposentadoria digna.

Nos dias de hoje, a aposentadoria está se tornando causa de empobrecimento e de dificuldade de vida, levando o idoso a tentar voltar ao trabalho. As pessoas não estão mais parando de trabalhar quando se aposentam.

De fato, pode-se verificar que em um determinado momento da vida, o indivíduo tem que deixar uma existência segura, integrada por valores conhecidos, passando bruscamente à outra que constitui uma incógnita e que ele terá de descobrir pessoalmente.

A família, como a comunidade, tem um lugar saliente na condição das pessoas que se aposentam: a perda do *status* social, o rebaixamento do nível econômico, a sensação de inutilidade de vida, vinculada ao declínio do prestígio e do poder decisório.

O indivíduo, homem ou mulher, perde uma posição em que estava acostumado, sem que a sociedade lhe ofereça uma nova, ou opções variadas para que se mantenha íntegro,



mental e fisicamente. A aposentadoria leva, inevitavelmente, ao desengajamento social e, daí, a conflitos do indivíduo consigo mesmo e com os que lhe são mais próximos.

Como a aposentadoria não é uma verdadeira opção, são poucos os que se preparam para esta fase com alternativas de ocupação e lazer; assim, muitas vezes, quando ocorre a aposentadoria, seu efeito equivale a uma demissão ou desemprego.

Muitas pessoas em alguns momentos da vida (como após os 45 anos) começam a considerar-se velhas. As pessoas sentem-se diferentes em alguns aspectos importantes, com mudanças em relação ao que eram antes. No universo do trabalho e na comunidade, diante da família, sentem que as oportunidades e as considerações diminuem.

Passar um dia após o outro, da atividade para a inatividade não é fácil. Considerar a aposentadoria, simplesmente, uma etapa desagradável, sobre a qual o indivíduo se recusa a pensar, ou pensa “considerá-la” apenas porque ele “não vê a hora” de sair de uma rotina que se prolongou por muitos anos, pode conduzir o trabalhador a uma grande frustração, quando eram outros os seus ideais. Mas, na aposentadoria, pode-se entrar de olhos abertos se ela puder ser estruturada antes, preparada e programada.

Depois da aposentadoria, os indivíduos devem continuar abertos, receptivos, úteis e socialmente ativos. A inutilidade, o isolamento e a solidão, fazem com que muitos homens e mulheres se tornem desinteressados, um fardo para as famílias, um peso para a sociedade.

Hoje, os *hobbies* são considerados possíveis substitutos do trabalho, da mesma forma que a busca por um relacionamento interpessoal é almejado para substituir aqueles amigos que são deixados ao longo do caminho, inclusive por morte.

Existe, atualmente, uma grande preocupação em eliminar os traumas da aposentadoria. São muitas as sugestões para tentar acabar com os rancores de muitos contra



a sociedade, por sentirem-se injustiçados e até desconsiderados por anos de dedicação, por vezes, até de sacrifícios e renúncias em função da carreira.

A aposentadoria não deve ser encarada como uma adaptação para um último momento, mas deve ser uma proposta para toda uma vida a partir da idade adulta. Deve ser levada em grande consideração tanto pelos indivíduos, como pelos órgãos formuladores de políticas sociais como as universidades, as escolas e os centros de trabalho industrial, os meios de informação e a sociedade em geral.

Todo o esforço que se faça para melhorar a qualidade de vida dos idosos e para atender suas distintas necessidades sociais e culturais, contribuem para aumentar sua capacidade ativa na sociedade. Nesse sentido, os aspectos humanitários e de desenvolvimento no problema do envelhecimento, estão intimamente ligados.

Segundo Zanelli e Silva (1996, p.30),

Dada a importância do trabalho, para a sociedade centrada no mercado, e suas implicações para a identidade pessoal, a aposentadoria, principalmente se efetuada de modo abrupto, torna-se um momento fortemente propício a episódios amargos. Os relatos de incidência de separações conjugais, doenças severas e até suicídios nos primeiros anos ou meses de aposentadoria não são poucos. Parte do pressuposto de que o Estado, mediante disposições especiais, institui um benefício que se vincula a interrupção do trabalho regular. Ou decreta a capacidade do cidadão continuar ativo, pelo simples fato de ter atingido certa idade, conforme a carreira profissional que consumiu sua fase mais produtiva.

Uma preparação eficiente para a aposentadoria deve assentar-se sobre a informação do que se deve procurar: a saúde, os recursos, a moradia, a recreação ou lazer, o relacionamento social, e vincular sempre o direito, que deve abranger a faculdade de o aposentado poder continuar a trabalhar.

Com uma organização e uma preparação apropriadas, pode-se adquirir um novo estímulo de vida, enfrentando a aposentadoria como uma etapa que oferece possibilidades

favoráveis e permite um esparecimento pessoal vantajoso. Por isso, a preparação não deve ser iniciada às vésperas da aposentadoria, mas alguns anos antes, com atitudes de prevenção para que angústias, problemas de desemprego e enfermidades não se instalem, criando um estado biopsicológico desfavorável para começar a aposentadoria.

Nesse sentido é que consideramos importante a análise que fazemos do projeto de preparação para a aposentadoria. É sobre isso que trataremos no próximo capítulo, apresentando os resultados da pesquisa realizada. Antes, porém, contextualizaremos a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - local onde foi realizada nossa investigação, bem como o Serviço Social nela instituído.

### III. CAMPO DE ESTÁGIO: A EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT

#### 3.1. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – da transformação institucional de 1917 a atual estrutura administrativa

Em 1797, criou-se a Administração dos Portos, Correios e Diligências de Terra e Mar, por eventualidade da repartição dos Negócios Estrangeiros. Nesse contexto, em 1798, Portugal instituiu os Correios Marítimos para o Brasil, subordinados da Marinha de Portugal.

Já em 1808, com a vinda da família real para o Brasil, é publicado o primeiro regulamento postal do Brasil, sendo que, em 1842, o Brasil foi o segundo país do mundo a adotar o selo postal, tendo em vista a adoção pelo correio inglês. Assim sendo, em 1852, foi estabelecida a primeira linha telegráfica do Brasil.

No ano de 1927, inicia-se a utilização de aviões, dando origem ao correio aéreo. A partir da criação do Estado Novo, a Diretoria Geral dos Correios e a Repartição Geral de Telégrafos foram difundidos. Surge, então, o Departamento de Correios e Telégrafos, subordinado ao Ministério da Aviação e Obras Públicas.

Na década de 1960, diante do crescimento econômico pelo qual passava o país, surge a necessidade de uma estrutura postal mais eficiente e eficaz, além da que era oferecida por uma repartição pública.

Desta forma, em 1967, é criado o Ministério das Comunicações, através do Decreto-Lei nº 200. Entretanto, em 20 de março de 1969, através do Decreto-Lei nº 509, o Departamento dos Correios e Telégrafos foi extinto, sendo criada a Empresa Brasileira de

Correios e Telégrafos - ECT, instituição pública, de direito privado, subordinada e vinculada ao Ministério das Comunicações do Governo Federal.

Atualmente, a ECT, constitui-se como uma empresa estruturada para atender todo o território nacional, buscando colocar à disposição do consumidor, serviços e produtos que se ajustem às mudanças, nas quais vem operando como uma entidade prestadora de serviços públicos junto à população.

Para obtenção dessa meta, a missão estabelecida pela empresa, é:

“Facilitar as relações pessoais e empresariais mediante a oferta de serviços de correios com ética, competitividade, lucratividade e responsabilidade social”.

A empresa conta atualmente com aproximadamente 83 mil funcionários efetivos e 20 mil temporários (estagiários, deficientes físicos, técnicos terceirizados e adolescentes carentes), 12.186 agências, sendo 5.315 próprias e 6.385 franqueadas. Todos os municípios possuem postos e/ou caixas de coleta dos Correios.

A ECT é constituída por uma Administração Central, localizada em Brasília, 24 Diretorias Regionais distribuídas pelo país e estruturadas em assessorias, coordenadorias, gerências, seções e regiões operacionais, subdividindo-se em unidades operacionais que geralmente correspondem a um município.

A sede da Diretoria Regional de Santa Catarina – DR/SC está localizada em Florianópolis, capital do Estado. A DR/SC possui cerca de três mil funcionários, sendo que oitocentos em Florianópolis. No Estado, existem 231 agências próprias dos Correios, 53 são franqueadas, além de 252 postos que atendem aproximadamente 293 municípios.

A DR/SC deseja ser vista como referencial na prestação de serviços, comprometida com a qualidade e sentido social em todo o Estado.

A Coordenadoria Regional de Negócios divide-se em duas Gerências: Gerência de Operações - GEOPE, e Gerência de Vendas - GEVEN.

A Coordenadoria Regional de Suporte divide-se em quatro Gerências: Gerência de Recursos Humanos - GEREC, Gerência de Contabilidade e Controle Financeiro - GECOF, Gerência de Administração - GERAD e Gerência Técnica - GETEC.

A Gerência de Recursos Humanos da DR/SC possui cerca de sessenta funcionários, incluindo estagiários, adolescentes assistidos e deficientes físicos.

A organização desta gerência se aplica ao total de quatro seções e uma Subgerência de Relações do Trabalho. Esta Subgerência de Relações do Trabalho divide-se em duas seções quais sejam:

- Seção de Assistência Médica, que tem como missão, prestar assistência médica, odontológica e ambulatorial, assegurando melhores condições de trabalho através de ações sócio educativas e de conscientização.
- Seção de Integração, Serviço Social e Benefícios, com a missão de prover atividades de integração empregado-empresa, assegurando o bem-estar social e propiciar benefícios de forma permanente e transparente, assegurando a qualidade de vida, tanto pessoal quanto profissional.

Ligadas à Gerência de Recursos Humanos estão as seguintes ações que contemplam o total de quatro:

- Seção de *Captação, Treinamento e Desenvolvimento* que tem como missão captar, treinar e desenvolver pessoas da DR/SC, de forma contínua para atender a demanda de pessoal.

- Seção de Administração de Recursos Humanos que tem como missão, administrar e controlar os recursos humanos na ECT cumprindo a legislação, dentro de padrões de qualidade e eficácia.

A seguir, falaremos do Serviço Social na ECT, de sua estrutura, bem como dos Programas e Projetos por ele efetuados.

### **3.2 O Serviço Social na ECT**

O Serviço Social foi implantado na DR/SC em 1976, ocasionando a contratação de uma Assistente Social. Após a revisão de alguns itens do Manual de Serviço Social, que era fornecido pela divisão de Serviço Social e Benefícios com o intuito de orientar o profissional quanto as suas ações no contexto da instituição ficaram estabelecidas, a partir de 1989, como competências do trabalho do Assistente Social, de acordo com o Manual de Pessoal – MANPES (1991, Módulo 17, Cap.2, p.2) :

Participar do processo de planejamento e desenvolvimento da política social da Empresa, apresentando subsídios para o plano de ação e metas, elaborando programas e projetos sociais, realizando pesquisas sociais, para conhecimento da realidade sobre a qual atua e assessora as demais áreas da Empresa na área social.

Em 1989, o Serviço Social da ECT passou a abrir campo para a aprendizagem profissional, através da contratação da primeira estagiária. Já em 1995, foi contratada a segunda estagiária e, por meio de concurso público foi contratada mais 01 (uma) Assistente Social, tendo em vista a necessidade de ampliação do trabalho.

O Serviço Social em 1993, passou por um reposicionamento em que suas ações e políticas de intervenção foram discutidas e assim definidas:

- **Autonomia:** estimular, resgatar e fortalecer as potencialidades dos funcionários e gestores;
- **Descentralização:** orientar gestores e funcionários para multiplicar novas idéias;
- **Visão holística:** atuar na integração, entre a família e a sociedade;
- **Presteza:** responder às necessidades da empresa antes mesmo de ser cobrada;
- **Criatividade:** estimular, inovar e motivar, para um melhor desempenho do trabalho e das condições de vida;
- **Cidadania:** facilitar o acesso aos direitos sociais e recursos da empresa para os funcionários.

A equipe técnica do Serviço Social é composta por quatro Assistentes Sociais (sendo duas lotadas em Florianópolis, uma em Joinville e uma em Blumenau); e mais seis estagiários assim divididos: quatro em Florianópolis, um em Tubarão e um em Chapecó.

O Trabalho profissional do Assistente Social é desenvolvido segundo o MANPES, em dois níveis: macro e micro atuação.

A macro atuação, segundo o MANPES (1991, Módulo 17, cap.2).

É a atuação do Assistente Social junto a todos os segmentos da Empresa, através da ação globalizada, utilizando instrumental técnico e específico da profissão, cumprindo as funções de assessoria, pesquisa, planejamento e administração, de forma a contribuir com a Política Social e de Recursos Humanos da ECT.

Vale ressaltar também que o Serviço Social está ligado à GEREC, localizado na Seção de Integração, Serviço Social e Benefícios - SISB, cabendo a estes profissionais desenvolver atividades tais como:

- Pesquisa social;

- Assessoria técnica;
- Supervisão de estágio;
- Treinamento introdutório;
- Projeto social regional (engloba ações desenvolvidas conforme a realidade de cada Diretoria Regional);
- Assessoria à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA;
- Programas integrados (Setor de Integração Empresa-Empregado);
- Plantões que se caracterizam pelas visitas descentralizadas junto às diversas unidades da empresa.

Em relação à micro atuação, segundo MANPES (1991, Módulo 17, cap.2 p. 4),

destaca que:

A atuação do Assistente Social junto aos funcionários/familiares, individualmente ou em grupo, através de ação profissional direta, utilizando para tanto, instrumental técnico específico da profissão, cumprindo as funções de educar, mediar, prevenir e promover.

A atuação do Serviço Social vem contribuindo com a política social e de recursos humanos na ECT, constituindo os seguintes programas e projetos, implementados na Diretoria Regional de Santa Catarina:

**Programa Valorizando a Vida:**

- **Sele o Verde com Saúde** – Implementar política de prevenção ao uso de álcool e outras drogas no trabalho e na família (2002, MANPES, Módulo 39, Cap. 2, p.1).
- **Grupo de Mútua Ajuda** – Implementar trabalhos de tratamento e de prevenção à recaída de dependentes químicos (1993, MANPES, Módulo 39, Cap. 1, p.1)
- **HIV / AIDS / DST** – Implementar a política social da Empresa, através da definição de diretrizes básicas voltadas para a prevenção da AIDS, outras doenças sexualmente



transmissíveis no ambiente sócio-familiar e funcional, e acompanhamento médico-social dos portadores dessas doenças (1993, MANPES, Módulo 40, Cap. 1, p.1).

**Projeto de Gerenciamento do Estresse Profissional:** Implantar ações de gerenciamento do estresse profissional, contribuindo com a qualidade de vida no trabalho dos funcionários.

**Programa Plantão Social:** Atender os funcionários nas suas necessidades individuais e de seus familiares, prestando orientações e acompanhamentos, auxiliando na superação de problemáticas, com vistas ao bem estar social.

**Programa Correios Educar para o Futuro:**

- Adolescentes – oportunizar aos adolescentes, com idade a partir de 16 anos, a participação, como aprendizes em situações reais de trabalho, assegurando-lhes condições adequadas para a atividade regular remunerada, bem como o acesso a atividades sócio-culturais e educativas.

- Portadores de Deficiência – Oportunizar espaço de integração profissional e social aos portadores de deficiência na ECT.

**Programa de Reabilitação Profissional Interna:** Este visa a colaborar no processo de reabilitação dos profissionais considerados “incapazes” para desenvolver determinadas atividades na ECT (1992, MANPES, Módulo 31, Cap. 2, p.2).

**Programa Necessidades Especiais:** Regularizar a concessão do Benefício Auxílio para Filhos Portadores de Necessidades Especiais, no âmbito da Empresa aos empregados beneficiários (1997, MANPES, Módulo 48, Cap. 1, p.1).

**Programa de Bem Estar Social – Postális:** O objetivo deste programa é a inclusão de funcionários no financiamento na área da saúde.

**Projetos Correios e Comunidade:** ações de cidadania que são desenvolvidas com o intuito de contribuir nas questões sociais, demonstrando a responsabilidade social da Empresa. As atividades desenvolvidas por este projeto são:

**Campanhas de Cidadania:** em parceria com o Comitê de Entidades Públicas no combate a Fome pela Vida – COEP, através de Campanhas como; “Inverno Solidário” e “Papai Noel dos Correios”.

**Voluntariado “Correio Amigo”:** adoção de entidades filantrópicas (Responsabilidade Social), com o objetivo de prestar apoio sócio-educacional a entidades carentes adotadas pelos Correios.

**Projeto Habitar Correios:** buscar parcerias junto às entidades governamentais, para favorecer ao funcionário a obtenção de casa própria.

**Projeto Gestão do Orçamento Familiar:** Estimular funcionários e familiares a desenvolver trabalhos alternativos para aumentar a renda familiar, e proporcionar conhecimentos teórico-práticos que auxiliem no gerenciamento e planejamento familiar.

**Projeto Qualidade de Vida no Trabalho - Ciclo de Palestras:** Promover ciclo de palestras no local de trabalho, ampliando o conhecimento dos funcionários para uma maior conscientização das mudanças do mundo do trabalho.

Esses programas são desenvolvidos de acordo com os seguintes procedimentos:

- Abordagem individual - caracteriza-se pela intervenção junto ao empregado/família, através da atuação direta e sistematizada nos problemas sociais apresentados.
- Abordagem grupal - caracteriza-se pela intervenção direta e sistematizada de caráter restrito e temporário junto a grupos de empregados/familiares que apresentam situações e necessidades comuns.

- Atendimento individual – caracteriza-se pela intervenção imediata em situações eventuais, e que não exijam um acompanhamento sistematizado. Tendo como formas de intervenção orientações, encaminhamentos a recursos internos e externos, visitas domiciliares, contatos, realiza campanhas educativas, visitas hospitalares e institucionais, atendimentos a óbitos, relatórios e pareceres sociais.

Entre esses programas e projetos, destacamos a seguir o “Nova Etapa de Vida” – campo de nosso estágio e de nossa pesquisa.

### **3.3 A atuação do Serviço Social junto ao Projeto “Nova Etapa de Vida”**

Como já falamos anteriormente, o Projeto Nova Etapa de Vida objetiva desenvolver ações educativas primando pela preparação nas questões da aposentadoria, evolução pessoal, profissional e pós-carreira.

Constatamos em nosso trabalho o quanto é necessário um planejamento para o novo período de vida que é a aposentadoria. Para isso foi preciso conhecermos essa realidade por meio de uma investigação científica junto aos funcionários da ECT, conforme já nos referimos anteriormente.

Sabemos que esse período é temido por muitas pessoas, o que é natural, pois provoca diversas mudanças. Como coloca Zanelli e Silva (1996, p.9), “(...) ela altera o ambiente familiar e afasta o indivíduo do convívio habitual do trabalho (...)”.

Hoje, muitas instituições utilizam os Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA’s que têm como objetivos aprofundar questionamentos acima dos aspectos biológicos, sociais, culturais, psicológicos, políticos e econômicos, que se manifestam com maior intensidade no período que antecede a aposentadoria. Esses programas procuram

reduzir a ansiedade e as dificuldades associadas a tal fase, bem como servir de facilitador na (re) elaboração de projetos de vida.

A atuação do Serviço Social nas questões da aposentadoria, e em especial nos PPA's, está em auxiliar na preparação, no sentido de tomada de consciência, de reflexão. Esta consiste na busca de novas áreas de interesse para a pessoa, incentivando-a na descoberta de potencialidades, no resgate da auto-estima, na valorização de sua própria capacidade visando a prevenir conflitos que possam com o tempo surgir.

A questão da preparação para a aposentadoria deve ser efetuada por uma equipe interdisciplinar. Ou seja, é essencial a troca, a integração e a cooperação entre os profissionais. Envolve a participação não só dos assistentes sociais, mas também de psicólogos, médicos, nutricionistas, administradores, sociólogos, advogados, entre outros.

Para que o trabalho profissional do Assistente Social seja efetuado de forma competente, é necessário, como destaca Iamamoto (2001, p.21):

(...) que o Assistente Social vá além das rotinas institucionais e busque apreender o movimento da realidade para detectar tendências e possibilidades nela presentes passíveis de serem impulsionadas pelo profissional (...).

Nesse sentido, é fundamental que o Assistente Social busque intervir de forma que possa compreender e orientar os usuários para as mudanças que ocorrem nesse período de forma a possibilitar a construção de uma velhice mais digna.

Em razão disso, e tendo em vista fundamentar melhor o trabalho do Assistente Social junto a esse Projeto, apresentaremos o resultado da Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT em fase de pré-aposentadoria.

O perfil dos funcionários, segundo dados da pesquisa, caracteriza-se de forma predominante do sexo masculino com 51,42%, conforme a tabela abaixo.

**Tabela I: Classificação dos funcionários segundo o sexo**

<b>Sexo</b>	<b>Nº absoluto</b>	<b>Percentual</b>
Masculino	18	51,42
Feminino	17	48,57
<b>Total</b>	35	100,00

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Entre os entrevistados, 14,28% são solteiros, 71,42% são casados, 5,71% são separados e 8,57% denominaram outras nomenclaturas para seu estado civil, como: união estável, convivência marital, amasiado, de acordo com a tabela II exemplificada a seguir.

**Tabela II: Classificação dos funcionários de acordo com o estado civil**

<b>Estado civil</b>	<b>Nº absoluto</b>	<b>Percentual</b>
Solteiro (a)	05	14,28
Casado (a)	25	71,42
Separado (a)	02	5,71
Outros (especificar)	03	8,57
<b>Total</b>	35	100,00

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

No que diz respeito à faixa-etária dos funcionários entrevistados percebemos um grande número de pessoas com idade entre 50 e 60 anos, perfazendo um total de 57,14%.

**Tabela III: Classificação dos funcionários segundo a faixa-etária**

<b>Faixa-etária</b>	<b>Nº absoluto</b>	<b>Percentual</b>
40 – 50 anos	14	40,00
+ 50 – 60 anos	20	57,14
+ 60 – 65 anos	01	2,85
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Na tabela IV constatamos que 82,85% dos funcionários estão na classificação de 20 a 30 anos de trabalho na empresa.

**Tabela IV: Tempo de serviço dos funcionários na ECT**

<b>Tempo de serviço na ECT</b>	<b>Nº absoluto</b>	<b>Percentual</b>
10 – 15 anos	01	2,85
+ 15 – 20 anos	01	2,85
+ 20 – 30 anos	29	82,85
+ 30 – 35 anos	04	11,42
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Quanto ao grau de escolaridade dos entrevistados 60% têm o segundo grau completo, 11,42% não terminaram o terceiro grau e 28,57% concluíram o terceiro grau.

Neste caso, vale destacar que para ingressar na empresa é necessário ter o segundo

grau completo, visto que a admissão, na maioria das vezes, é realizada através de concurso público.

A respeito das profissões e cargos exercidos pelos funcionários entrevistados, a maioria 60% exerce cargos que adquiriram na empresa, como Operador de Triagem e Transbordo, Técnico Operacional Sênior e Auxiliar Administrativo. Aqueles que concluíram o 3º grau são, em geral, Administradores, Economistas e Contadores.

De acordo com a tabela V, podemos perceber que apenas 2,85% dos entrevistados recebem salário inferior a mil reais. Sendo que a grande maioria tem salário superior a mil e a dois mil reais.

**Tabela V: Classificação quanto a Renda Individual dos funcionários (em R\$)**

<b>Renda Individual</b>	<b>Nº absoluto</b>	<b>Percentual</b>
Até 1.000,00	01	2,85
< 1.000,00 – 2.000,00	17	48,57
< 2.000,00	17	48,57
<b>Total</b>	35	100,00

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Quanto a Renda Familiar a grande maioria, ou seja, 48,57% adquirem por mês uma renda mensal superior a dois mil reais.

**Tabela VI: Classificação quanto a Renda Familiar dos funcionários (em RS)**

<b>Renda Familiar</b>	<b>Nº absoluto</b>	<b>Percentual</b>
Até 1.500,00	03	8,57
< 1.500,00 – 3.000,00	15	42,85
< 2.000,00	17	48,57
<b>Total</b>	35	100,00

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

No que se relaciona a participação em associações ou sindicatos, os dados da tabela VII indicam que a grande maioria, 60% não participa de nenhuma Associação ou Sindicato.

Entre os entrevistados que responderam sim, 40%, especificaram em quais Associações ou Sindicatos fazem parte. Dentre algumas descrições, os mais citados foram respectivamente o Sindicato dos Correios – SINTEC; a Associação Recreativa dos Correios – ARCO e a Associação dos Profissionais de Nível Superior e Técnico - ADCAP Sendo que tivemos ainda as seguintes Associações e Sindicatos mencionados: Associação dos Aposentados dos Correios, Sindicato dos Contabilistas de Santa Catarina, Associação dos Técnicos dos Correios, Seicho-no-ie e Sindicato dos Economistas.



Tabela VII: Participação em Associações ou Sindicatos

Participa de Associação ou Sindicato	Nº absoluto	Percentual
Sim	14	40,00
Não	21	60,00
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Sobre o conhecimento das leis previdenciárias no que se relaciona a aposentadoria, de acordo com a tabela VIII, a maior parte dos entrevistados, 54,28%, responderam não ter muito conhecimento quanto à aposentadoria previdenciária. Isso é bastante preocupante, pois com a chegada da aposentadoria as pessoas deveriam saber sobre as modificações na política previdenciária visto que a mesma altera em grande parte as questões da aposentadoria.

Ao responderem sim a esse item, as pessoas mencionavam quais seus conhecimentos frente às questões da Aposentadoria Previdenciária. Dentre todas as citações, as mais destacadas foram: o tempo de contribuição para a aposentadoria - que para as mulheres é de 30 anos e para os homens é de 35 anos - e a idade mínima para se aposentar - 55 anos para as mulheres e 60 anos para os homens. Esse atrelamento que há entre tempo de contribuição e idade mínima não existe de acordo com a Emenda Constitucional número 20 de 15/12/1998, para as pessoas seguradas pelo Regime Geral da Previdência Social, ou seja, para o setor privado, embora o fator previdenciário<sup>2</sup> seja uma estratégia para aliar o tempo de contribuição a idade mínima sem redução de salário.

<sup>2</sup> Nota: Lei nº 9.876 de 26/11/1999

**Tabela VIII: Conhecimento da Aposentadoria Previdenciária**

<b>Conhecimento da Aposentadoria Previdenciária</b>	<b>Nº Absoluto</b>	<b>Percentual</b>
Sim	16	45,71
Não	19	54,28
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Constatamos através dos dados seguintes, demonstrados na tabela IX, que a maior parte das pessoas, 88.57%, já pensaram sobre a sua aposentadoria. Isso é muito importante, pois como a aposentadoria é considerada um tempo de mudanças é fundamental que seja pensada antes para que assim a preparação seja realizada.

**Tabela IX: Reflexão das pessoas quanto a Aposentadoria**

<b>Reflexão sobre a Aposentadoria</b>	<b>Nº Absoluto</b>	<b>Percentual</b>
Sim	31	88,57
Não	04	11,42
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

O quadro seguinte mostra as expectativas dos funcionários a respeito da vida de aposentados.

**Quadro IV: Expectativas a respeito da vida de aposentado\***

Expectativas	Nº absoluto
Maiores horas de lazer	28
Mais tempo para curtir a família	25
Ter mais tempo para os amigos	16
Fazer alguns cursos	14
Participar de alguma Associação	08
Outros (especificar)	10
Não tenho expectativas (justificar)	04

Fonte: Pesquisa de campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Nota\*: Nessa questão os entrevistados tiveram a liberdade de escolher mais de um item.

Os entrevistados especificaram algumas outras opções a respeito da expectativa da vida de aposentado, como: realizar viagens, exercer trabalho voluntário, cuidar dos bens adquiridos com o tempo, trabalhar por conta própria.

Os entrevistados que responderam não ter expectativas para a vida de aposentados justificaram que vivem o dia de hoje e que aposentadoria é que não têm expectativas quanto ao futuro ou não pensaram ainda a esse respeito.

Os entrevistados têm, segundo o que constatamos com a pesquisa, as seguintes visões das pessoas aposentadas em ordem de incidência:

“São pessoas que vivem bem e que não precisam mais cumprir horários, fazem o que querem na hora que desejam, elas tem o descanso merecido”;

“Vejo algumas pessoas felizes, outras nem tanto, pois não sabem aproveitar”;

“São pessoas que curtem e desfrutam a vida”.

O que podemos analisar com essas respostas, é que alguns entrevistados consideram as pessoas aposentadas em sua maioria felizes, que vivem bem e que podem aproveitar e curtir a vida descansando sem grandes preocupações.

Outras questões mesmo sendo respondidas por uma ou duas pessoas nos chamaram muito atenção:

“Vejo a maioria triste sem condições financeiras e de saúde, tendo assim que continuar trabalhando”;

“São pessoas inúteis que ficam em casa descansando, sem fazer nada”;

“Vejo essas pessoas em sua maioria acomodadas”;

“São pessoas que não tem a devida consideração dos órgãos públicos”;

“As que recebem pouco deveriam continuar trabalhando e as que ganham bem deveriam dar oportunidades para os novos que estão desempregados”.

Porém, a maioria, não vê os aposentados de forma muito positiva. Os considera inúteis, acomodados e que na maioria das vezes não são valorizados tanto pela sociedade quanto pelos órgãos públicos.

Na tabela a seguir, constatamos que a grande maioria, 97,14%, consideram ser importantes os Programas de Preparação para a Aposentadoria. Como justificativa destacam-se:

“Os PPA’s nos ajudam a controlar as angústias e os medos que surgem nessa fase”;

“Ensinam as pessoas a tomar decisões na vida, dão sentido e orientação nessa nova etapa de vida”;

“Nos ajudam a programar a vida e o tempo da melhor forma”;

“Nos ajudam a perceber que existem outras opções, novos valores e que a vida só está começando com a aposentadoria”.

**Tabela X: A conscientização quanto à importância dos Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA**

<b>Importância sobre os PPA's</b>	<b>Nº absoluto</b>	<b>Percentual</b>
Sim	34	97,14
Não	01	2,85
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Constatamos na tabela XI, que 65,71% dos entrevistados estão se preparando para a aposentadoria, porém 31,42% afirmam não estão fazendo nenhum tipo de preparação.

Entre os entrevistados que responderam positivamente destacamos as seguintes respostas:

“Sim, tenho me preparado, Faço investimentos para ter mais dinheiro e vivo com mais qualidade de vida”;

“Sim, cuido da minha saúde, viajo e procuro viver menos estressada”;

“Sim, tenho feito alguns cursos que a Empresa tem oferecido e tenho conversado com pessoas que fazem trabalhos sociais”.

Quanto aos funcionários que responderam negativamente à preparação para a aposentadoria destacamos as seguintes citações:

“Não tenho me preparado, pois a Empresa só quer trabalho e mais trabalho” e;

“Não tenho me preparado para a aposentadoria em nenhum aspecto”.

Tabela XI: A preparação para a aposentadoria dos funcionários

Preparação para a Aposentadoria	Nº Absoluto	Percentual
Sim	23	65,71
Não	11	31,42
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Com relação a essa preparação destacamos os campos: financeiro, da saúde do e trabalho.

No que se refere ao campo financeiro o quadro V mostra a preocupação com investimentos, poupanças, entre outros.

Quadro V: A preparação para a aposentadoria no campo financeiro\*

Campo financeiro	Nº absoluto
Postális	17
Poupança	13
Previdência Privada	02
Investimentos	15
Não estou me preparando financeiramente	02

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Nota\*: Nessa questão os entrevistados tiveram a liberdade de escolher mais de um item.

No quadro VI, no que se refere à preparação dos funcionários no campo da saúde constatamos que a maioria das pessoas faz sua preparação através de consultas médicas.

**Quadro VI: A preparação para a aposentadoria no campo da saúde\***

<b>Campo da Saúde</b>	<b>Nº absoluto</b>
Atividade Física	16
Controle da Alimentação	17
Consultas Médicas	19
Não estou investindo em minha saúde	01

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Nota\*: Nessa questão os entrevistados tiveram a liberdade de escolher mais de um item.

Constatamos que 13 pessoas querem continuar a trabalhar após se aposentarem. Dentre as atividades que pretendem exercer destacaram-se: montar um próprio negócio; exercer atividades voltadas à natureza e, ainda, algumas pessoas afirmaram querer continuar na empresa por mais alguns anos.

As justificativas que os entrevistados utilizaram para nos informar porque pretendem continuar trabalhando são as seguintes:

“Quero trabalhar para me sentir útil, não consigo ficar parado”;

“Para me sentir produtivo, atualizado e vivo”;

“O trabalho dá sentido a minha vida por isso quero continuar trabalhando”;

“Me considero nova para parar de trabalhar, meus filhos já estão crescidos e preciso ajudar nos estudos deles”.

Quanto à existência de projetos de vida, de acordo com a tabela XII, um número grande de funcionários, 68,57%, responderam afirmativamente, enquanto 31,42% dizem não ter projetos de vida.

**Tabela XII: Classificação quanto aos projetos de vida dos funcionários**

<b>Você tem algum projeto de vida?</b>	<b>Nº Absoluto</b>	<b>Percentual</b>
Sim	24	68,57
Não	11	31,42
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

A grande maioria dos entrevistados justificou que como projetos de vida estão as viagens, o descanso merecido, ter mais tempo para ficar com a família, entre outros.

Quanto à questão sobre a opinião dos funcionários sobre a velhice listamos no quadro VII a seguir.

**Quadro VII: Opinião dos funcionários a respeito da velhice\***

<b>Pensamento sobre a velhice</b>	<b>Nº absoluto</b>
Falta de condições físicas ou psíquicas.	09
Estar mais perto da morte	07
Medo de ficar dependente dos outros.	15
Tempo de maior maturidade.	17
Ficar solitário.	04
Viver de lembranças	02
Outros (especificar)	08

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Nota\*: Nessa questão os funcionários tiveram a liberdade de escolher mais de um item.



As opiniões dos funcionários sobre a velhice dentre todas as opções destacadas acima surgiram, ainda, as seguintes respostas:

“É a melhor fase da vida”;

“É uma fase natural na vida de todas as pessoas”;

“Vejo que ainda há um grande preconceito quanto à velhice, mesmo a cada ano crescendo o número de idosos”;

“Tempo de viver com mais tranquilidade junto a família, liberdade para programar viagens sem pressa, tempo para dedicação as atividades domésticas e manuais que gosto de desenvolver e não consigo fazer por falta de tempo”.

Na sequência apresentaremos a tabela XIII, com o resultado quanto ao receio das pessoas ao envelhecimento.

**Tabela XIII: O receio das pessoas ao envelhecimento**

Receio ao envelhecimento	Nº absoluto	Percentual
Sim	12	34,28
Não	21	60,00
Não Sei	02	5,71
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa de Campo realizada junto aos funcionários da ECT, no período de 07 de outubro a 07 de novembro. Florianópolis, 2004.

Podemos notar que 60% das pessoas respondem não ter receio em ficar velho, porém 34,28% afirmam que sentem medo de ficar velhas e 5,71% não sabem.

Dentre todas as justificativas, registramos algumas citações feitas pelas pessoas que responderam não ter receio em envelhecer:

“Ficar velho é estar mais maduro, mais satisfeito com o que fez na vida e mais feliz”;

“É um momento natural que todos têm que enfrentar a não ser que este seja interrompido”;

“Não tenho medo, pois ficar velho é ficar cada vez mais experiente e mais consciente de sua importância”;

“Encaro a velhice como um período de maior maturidade. Por isso não tenho medo de ficar velha, pois a velhice é um processo natural e felizes são as pessoas que podem desfrutar dela”;

“Não tenho receio. Vejo a velhice de forma natural, sem medo. O que me angustia é a forma como os velhos são tratados pela sociedade”.

As pessoas que responderam ter receio quanto à chegada da velhice argumentaram o seguinte:

“Tenho muito medo, pois vejo que a maioria das pessoas sofre na velhice, pois vivem dependentes dos outros, se sentem inúteis e desvalorizadas perante a sociedade”;

“Para eu, ficar velho é ficar inválido e isso eu não quero”;

“Tenho muito medo de morrer, e para mim ficar velho é estar na frente da morte”;

“Os velhos são muito fracos, sem forças, geralmente ficam sozinhos e são muito discriminados pelas outras pessoas. Tenho muito medo de ficar assim, por isso não quero envelhecer”;

“Tenho muito de medo de ficar velho e de ser desprezado pela sociedade. Vejo o envelhecimento da pior maneira possível”;

“Não gosto nem de pensar no assunto. Fico muito triste em saber que a cada dia envelheço um pouco” .

Quanto à terceira opção os dois funcionários responderam não saber e não gostar muito de tocar no assunto.

Para finalizar nosso trabalho, no próximo item faremos as considerações finais com o intuito de resgatar algumas idéias pertinentes à temática e também fazer algumas sugestões tanto para o Serviço Social da ECT quanto para o Curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegando ao final deste estudo, resgataremos algumas considerações a partir das reflexões que foram apresentadas no decorrer da construção deste trabalho.

A questão da aposentadoria vem ganhando grande destaque nas políticas de recursos humanos, e está sendo estudada cada vez mais por diferentes profissionais. É necessário conhecermos sua história, marcada na trajetória da Política Previdenciária, que desde o período da República Velha, vem sofrendo algumas transformações significativas. No contexto atual, a previdência sofreu profundas modificações com as Emendas Constitucionais nº20 e nº40. Essas transformaram o sistema previdenciário, e alteraram alguns direitos referentes à aposentadoria antes conquistados pelos trabalhadores.

Vale ressaltar que, apesar de termos um Estatuto do Idoso bem desenvolvido, percebemos que no Brasil há um grande distanciamento entre a lei e a realidade. Para que esta situação se modifique, é preciso fomentar o debate e estimular a mobilização permanente da sociedade. Pois somente com essa mobilização é que conseguiremos configurar um novo olhar sobre o processo de envelhecimento dos cidadãos brasileiros, no sentido de imprimir modificações nas Políticas de Aposentadoria visando concessões mais justas.

Faz-se necessário que os profissionais se qualifiquem cada vez mais para atuar junto às questões da aposentadoria. Como podemos perceber em nossa pesquisa, 31,42% dos funcionários não estão se preparando para a aposentadoria e, além disso, a maioria, 54,28%, afirma não conhecer as questões da Política Previdenciária. Isso nos traz uma grande preocupação, pois nesse momento as pessoas deveriam estar a par de todas as modificações

referentes à reforma previdenciária, visto que esta traz alterações significativas nas questões da aposentadoria.

Para finalizar, gostaríamos de deixar como proposta para o Serviço Social da ECT a continuidade desse trabalho, pois percebemos uma grande aceitação dos funcionários entrevistados. Sabemos o quanto as pessoas necessitam de uma ajuda nesse período de mudanças, de angústias. Por isso, é fundamental que seja formada na instituição uma equipe interdisciplinar, não só nas unidades que mencionamos em nosso trabalho mas que o trabalho se estenda a toda a DR/SC, com o intuito de orientar as pessoas que estão nessa fase para proporcionar uma aposentadoria saudável, consciente e, assim, uma velhice feliz e digna.

Gostaríamos também de ressaltar que a temática do envelhecimento é muito rica e importante, por isso deve ser mais abordada. Nesse sentido, sugerimos, como proposta, ao Departamento de Serviço Social desta Universidade, que acrescente ao Currículo do Curso uma disciplina que trabalhe a questão do envelhecimento ou questões relativas a ele, enfocando a atuação do Serviço Social, tornando os alunos habilitados para atuar nessa questão que se apresenta muito eminente, porém ainda pouco trabalhada em nossa sociedade.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Vera Lúcia Valsecchi de. **Modernidade e Velhice**. In: Serviço Social e Sociedade, ano XXIV, ed. Especial. São Paulo: Cortez, 2003.
- • BEAUVOIR, Simone. **A velhice**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.
- BERZINS, Marília A. da Silva. **Envelhecimento Populacional: Uma conquista para ser celebrada**. In: Serviço Social e Sociedade ano XXIV, ed especial. São Paulo: Cortez, 2003.
- BRASIL, Constituição (1988). **Constituição Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BRUNO, Marta Regina Pastor. **Cidadania não tem idade**. In: Serviço Social e Sociedade, ano XXIV, ed. especial. São Paulo: Cortez, 2003.
- CARTAXO, Ana Maria Baima. **Análise da Política Previdenciária Brasileira na conjuntura nacional – da Velha República ao Estado autoritário**. In: Serviço Social e Sociedade ano XIII, ed. especial. São Paulo: Cortez, 1996.
- • CARTAXO, Ana Maria Baima. **Estratégias de sobrevivência: a previdência e o serviço social**. São Paulo: Cortez, 1995.
- DICIONÁRIO, Aires Da Mata M. Filho. **Novíssimo Dicionário Ilustrado Português**. São Paulo: AGE, 1977.
- DUARTE, Adriana. **O processo de Reforma da Previdência Social Pública Brasileira: um novo padrão de regulação social do Estado?** In: Serviço Social e Sociedade, ano XXIV, ed. especial. São Paulo: Cortez, 2003.
- • \_\_\_\_\_, **ESTATUTO DO IDOSO (2003)**, Brasília, DF: Senado, 2003.
- FERNANDES, Flávio da Silva. **As pessoas idosas na Legislação Brasileira**. Editora LTr – São Paulo, 1997.
- FRAIMANN, Ana Perwin. **Coisas da Idade**. 4 ed. São Paulo: Gente, 1995.
- FULDER, Dr. Stephen. **Pondo fim a Velhice**. Rio de Janeiro: Record, 1983.
- GIL, Antônio C. **Métodos e Técnicas de Serviço Social**. Editora Atlas - São Paulo, 1990.
- IBGE, Censo 2000.

- Lei nº. 8.842, BRASIL. **Política Nacional do Idoso**, 1994.
- MANPES – **Manual de Pessoal**. Brasília: ECT, 1993.
- NETO, Otávio Cruz. **O trabalho de Campo como descoberta e criação**. In: Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2000.
- PIRES, Adriana Bernadete. **A Relação Servidor Municipal Aposentado e a Prefeitura Municipal de Florianópolis: Resgatando Vínculos**. Florianópolis, 2003. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Santa Catarina.
- RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo. Editora Atlas, 1985.
- SANT'ANNA, Mara Rúbia. **O velho no espelho: um cidadão que envelheceu**. Florianópolis: UFSC, 2000.
- SANTOS, Maria de Fátima Souza. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.
- SILVA, Maria Lúcia Lopes da. **Previdência Social um direito conquistado: resgate histórico, quadro atual e propostas de mudanças**. 2 ed. Brasília, 1997.
- TOMASI, Fernanda. **As Ações do Conselho Municipal do Idoso Sobre a Ótica das Instituições que atendem o Idoso no Município de Florianópolis**. Florianópolis, 2003. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Santa Catarina.
- ZANELLI, J. C. e SILVA, N. **Programa de Preparação para a Aposentadoria**. Florianópolis: Ed. Insular, 1996.

## APÊNDICE



**Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos**  
**Diretoria Regional de Santa Catarina**  
**Gerência de Recursos Humanos**

**Programa Nova Etapa de Vida 2004**  
**Formulário**

**1. Perfil dos Funcionários:**

**1.1 Nome:** \_\_\_\_\_

**1.2 Estado Civil:** ☐ Solteiro (a)  
☐ Casado (a)  
☐ Separado (a)  
☐ Outros (especificar) \_\_\_\_\_

**1.3 Sexo:** ☐ Masculino  
☐ Feminino

**1.4 Faixa Etária:** .

40 ..... 50 ☐  
+ 50 ..... 60 ☐  
+ 60 ..... 65 ☐

**1.5 Tempo de Serviço na ECT:**

10 à 15 anos ☐  
+ 15 a 20 anos ☐  
+ 20 a 30 anos ☐  
+ 30 a 35 anos ☐

**1.6 Escolaridade:**

1º grau incompleto <input type="checkbox"/>	1º grau completo <input type="checkbox"/>
2º grau incompleto <input type="checkbox"/>	2º grau completo <input type="checkbox"/>
3º grau incompleto <input type="checkbox"/>	3º grau completo <input type="checkbox"/>

**1.7 Profissão:**

**1.8 Cargo que possui na ECT:**

**1.9 Renda Individual e Renda Familiar:**

RI: \_\_\_\_\_

RF: \_\_\_\_\_

**2. Participa de alguma associação ou sindicato?**

Sim ( )

Não ( )      Especificar: \_\_\_\_\_

**3. Você tem algum conhecimento acerca da aposentadoria previdenciária do INSS?**

Sim ( )

Não ( )

**Em caso afirmativo, explicite o seu conhecimento acerca dessa aposentadoria previdenciária.**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**4. Você já pensou em sua aposentadoria?**

Sim ( )

Não ( )

**5. Que expectativas você tem a respeito de sua vida de aposentado?**

( ) Maiores horas de lazer;

( ) Mais tempo para curtir a família;

( ) Ter mais tempo para os amigos;

( ) Fazer algum Curso;

( ) Participar de alguma Associação;

( ) Outros – Especificar: \_\_\_\_\_

( ) Não tenho expectativas. Justifique: \_\_\_\_\_

**6. O que você pensa a respeito das pessoas aposentadas?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**7. Você considera importante os Programas de Preparação para a aposentadoria?**

Sim ( )

Não ( )

Justifique: \_\_\_\_\_

**8. Em caso de ter sido afirmativa a questão anterior, você tem se preparado para a aposentadoria?**

Sim ( )

Não ( )

Justificar:

---

**9. Caso você tenha respondido sim na questão 8, identifique abaixo o que está sendo feito:**

#### **CAMPO FINANCEIRO**

**Você está fazendo a sua preparação financeira, investindo em: (assinale mais de uma alternativa se quiser)**

( ) Postális

( ) Poupança

( ) Previdência Privada

( ) Investimentos (ações, imóveis, etc.) - Outros (especificar)

( ) Não estou me preparando financeiramente para o futuro

#### **CAMPO DA SAÚDE**

**Você está investindo em sua saúde, praticando: (assinale mais de uma alternativa se quiser)**

( ) Atividade Física

( ) Controle de Alimentação

( ) Consultas, acompanhamento médico regular

( ) Não estou investindo em minha saúde

#### **CAMPO DO TRABALHO**

**Na condição de aposentável, você já:**

**Você pensa em continuar trabalhando após a aposentadoria?**

Sim ( )

Não ( )

**Em caso afirmativo, que atividade você pensa em fazer?**

---

**10. Por que você deseja continuar trabalhando?**

---

---

**11. Você tem algum projeto de vida para quando se aposentar?**

( ) Sim – (especificar):

( ) Não

---

**12. O que você pensa sobre a velhice?**

- ☐ Falta de condições físicas e ou psíquicas;
- ☐ Estar mais próximo da morte;
- ☐ Medo de ficar dependente dos outros;
- ☐ Tempo de maior maturidade;
- ☐ Ficar solitário;
- ☐ Viver de lembranças;
- ☐ Outros – (especificar): \_\_\_\_\_

**13. Você tem receio de ficar velho?**

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não Sei

Justifique: \_\_\_\_\_

**14. Outras observações:**

---

---

---